



TRIBUNAL  
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF  
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2017/008  
Jugement n° : UNDT/2018/095  
Date : 27 septembre 2018  
Français  
Original : anglais

---

**Juge :** M. Alexander W. Hunter Jr.

**Greffe :** New York

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

NADASAN

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

M<sup>me</sup> Miryoung An, Section du droit administratif du Bureau des ressources humaines du Secrétariat

M<sup>me</sup> Susan Maddox, Section du droit administratif du Bureau des ressources humaines du Secrétariat

## **Introduction**

1. Par une requête en date du 18 janvier 2017, le requérant, ancien assistant aux opérations aériennes à la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH), conteste la décision qui a été prise de lui appliquer la sanction disciplinaire prévue au paragraphe a) viii) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, à savoir la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

2. La sanction a été prise après qu'il a été conclu que le requérant avait harcelé sexuellement M<sup>me</sup> X (nom omis par respect de l'intimité de l'intéressée), membre du personnel de l'ambassade de France au Libéria puis du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, de janvier 2012 à octobre 2015.

3. Le défendeur conclut au rejet de la requête dans son intégralité, notamment au motif que les moyens soulevés pour contester la sanction disciplinaire ne sont pas clairement exposés dans la requête, dans laquelle sont par ailleurs clairement confirmés les principaux faits de l'espèce, à savoir : a) le requérant savait ou aurait dû savoir que M<sup>me</sup> X ne voulait pas de ses avances, et b) il a continué de la poursuivre de ses assiduités tout en sachant de manière raisonnablement certaine qu'elle les trouverait offensantes.

## **Faits**

4. Le requérant a rencontré M<sup>me</sup> X en janvier 2012, au restaurant Sajj House, au Libéria, alors qu'il travaillait à la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL) et qu'elle était chef de projet à l'ambassade de France dans ce pays. Étant tombé amoureux d'elle, il l'a appelée à son travail pour l'inviter à prendre un verre en avril ou en mai 2012. M<sup>me</sup> X a décliné l'invitation et raccroché. Entre le 21 juin et le 6 août 2012, il lui a téléphoné à de nombreuses reprises et lui a envoyé des SMS pour lui exprimer l'attirance sexuelle qu'il ressentait. M<sup>me</sup> X n'a pas pris les appels. Par SMS, elle lui a signifié qu'elle n'était pas intéressée et qu'elle appellerait la police s'il ne cessait de chercher à la joindre. Le requérant a néanmoins continué à lui faire des avances, lui laissant une centaine de messages sur Facebook entre le 21 juin et le 22 novembre 2012.

5. En novembre ou en décembre 2012, M<sup>me</sup> X s'est plainte de la conduite du requérant auprès du conseiller en chef pour la sécurité de la MINUL. Elle a affirmé que le requérant avait commencé à la harceler dès leur première rencontre, en janvier 2012 au restaurant Sajj House, en lui envoyant par SMS et sur Facebook de nombreux messages à connotation sexuelle et de nature à l'intimider.

6. En décembre 2012, comme suite au grief que M<sup>me</sup> X avait exprimé et sur la demande de celle-ci, le conseiller en chef pour la sécurité s'est efforcé de régler le différend par la voie non formelle en rencontrant le requérant et en lui demandant de cesser de prendre contact avec M<sup>me</sup> X. Comme ce dernier persistait, il l'a de nouveau mis en garde, après avoir sollicité le concours d'un collègue de la même nationalité que le requérant afin d'essayer de lui faire entendre qu'il devait laisser M<sup>me</sup> X tranquille et respecter les règles de l'Organisation.

7. En décembre 2013, M<sup>me</sup> X a quitté le Libéria pour aller travailler au bureau du Fonds des Nations Unies pour l'enfance en Haïti.

8. Par une lettre datée du 6 février 2013, l'Ambassadeur de France au Libéria a demandé au Représentant spécial du Secrétaire général pour la MINUL l'assistance de la Mission à cet égard, car le requérant avait continué d'envoyer des SMS et de laisser des messages téléphoniques à M<sup>me</sup> X.
9. Le 11 février 2013, l'affaire a été renvoyée pour enquête au Groupe des enquêtes spéciales de la MINUL.
10. En février 2014, le requérant a présenté sa candidature à un poste vacant à la MINUSTAH, en Haïti, de la même classe que celui qu'il occupait. Il a été recruté.
11. En juillet 2014, le requérant a quitté le Libéria pour prendre ses fonctions à la MINUSTAH.
12. En juillet 2014, le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUL a conclu qu'il y avait lieu de donner suite au moyen d'une plainte sous le régime de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir) à déposer à la MINUSTAH, en Haïti, où les parties travaillaient désormais.
13. Le 25 novembre 2014, le chef de l'Équipe déontologie et discipline de la MINUL a demandé à son vis-à-vis de la MINUSTAH de traiter la plainte pour harcèlement sexuel, toujours pendante. L'Équipe déontologie et discipline a alors été saisie par le Département de l'appui aux missions.
14. Le 27 mars 2015, conformément aux dispositions de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), le Représentant spécial du Secrétaire général pour la MINUSTAH a constitué un groupe d'enquête composé de deux fonctionnaires de celle-ci, M. A. O. (nom omis par respect de l'intimité de l'intéressé), chef du Centre intégré de formation du personnel des missions à la MINUSTAH, et de M<sup>me</sup> C. M. (nom omis par respect de l'intimité de l'intéressé), spécialiste de la planification au Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général, qu'il a chargé d'établir les faits concernant les actes de harcèlement dénoncés.
15. Le 14 août 2015, le groupe d'enquête a rendu son rapport, dans lequel il concluait que les allégations de conduite prohibée au sens de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) portées par M<sup>me</sup> X contre le requérant étaient fondées et que la conduite incriminée constituait une faute.
16. Le 15 septembre 2015, sur la base du rapport susmentionné, l'affaire a été portée devant le Bureau des ressources humaines pour suite à donner.
17. Par un mémorandum daté du 30 octobre 2015 et reçu le 26 novembre 2015, le requérant a été prié de répondre aux allégations de faute portées formellement contre lui.
18. Dans un courriel en date du 9 décembre 2015, le requérant a présenté ses observations sur les allégations de faute. Après examen de ces observations, un complément d'information lui a été communiqué dans un courriel en date du 1<sup>er</sup> juin 2016 l'invitant à en formuler de nouvelles le cas échéant. Dans un courriel daté du 8 juin 2016, il a présenté des observations supplémentaires.
19. Par un courriel en date du 26 juillet 2016, le requérant a reçu les informations complémentaires obtenues par suite de ses observations et a été invité à présenter dans un délai de deux semaines les nouvelles observations qu'il pourrait souhaiter formuler. N'ayant pas eu de réponse à l'issue de ce délai, le Bureau des ressources

humaines l'en a informé par courriel en date du 22 août 2016, l'invitant de nouveau à présenter ses observations et fixant la nouvelle échéance au 6 septembre 2016. Le requérant n'a pas davantage répondu.

20. Par une lettre datée du 4 octobre 2016, le requérant a été informé de ce qui suit : a) à la lumière du dossier et compte tenu des observations qu'il avait présentées en réponse aux allégations portées contre lui, le Secrétaire général adjoint à la gestion (le « Secrétaire général adjoint ») avait conclu que ces allégations avaient été établies de manière claire et convaincante ; b) le Secrétaire général adjoint avait décidé de lui appliquer la mesure disciplinaire consistant dans la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

### **Rappel de la procédure**

21. Le requérant a saisi le Tribunal par une requête datée du 18 janvier 2017. Le défendeur a déposé sa réponse le 20 février 2017.

22. Le 12 mars 2017, le requérant a déposé deux documents (deux courriels qu'il avait adressés à des fonctionnaires dont le nom n'était pas indiqué).

23. La présente espèce a été réattribuée au juge Alexander W. Hunter, Jr. le 8 janvier 2018.

24. Le 19 janvier 2018, par l'ordonnance n° 8 (NY/2018), le juge Hunter a enjoint au requérant de justifier par écrit, au plus tard le 24 janvier 2018, la pertinence des documents déposés le 12 mars 2017, et au défendeur de répondre, au plus tard le 29 janvier 2018, aux explications que le requérant allait présenter. Le 24 janvier 2018, le requérant a déposé les écritures demandées.

25. Le 29 janvier 2018, le défendeur a répondu aux pièces supplémentaires déposées par le requérant conformément aux dispositions de l'ordonnance.

26. Le 9 février 2018, le défendeur a présenté une demande d'audience de mise en état.

27. Le 9 février 2018, par l'ordonnance n° 33 (NY/2018), le Tribunal a enjoint aux parties, entre autres, de déposer, au plus tard le 14 février 2018 : a) leurs conclusions finales respectives si elles décidaient que l'affaire devait être jugée sur la base du dossier, ou b) des propositions de dates, par requête conjointe, si l'une ou l'autre ou toutes deux souhaitaient la tenue d'une audience.

28. Le 14 février 2018, les parties ont présenté leurs conclusions finales respectives.

### **Moyens des parties**

29. Les principaux moyens du requérant peuvent se résumer comme suit :

*L'enquête a été menée avec partialité et sur la base de fausses déclarations de la part de M<sup>me</sup> X.*

a. La décision contestée est irrégulière en ce que les actes reprochés au requérant ont été sortis de leur contexte afin que les dispositions de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) puissent leur être appliquées. Elle est principalement fondée sur les déclarations de M<sup>me</sup> X, qui sont fausses et exagérées. L'Administration n'a pas tenu compte des preuves convaincantes présentées en faveur du requérant ;

- b. Le groupe d'enquête s'est montré partial et n'a pas dûment examiné tous les éléments de preuve dont il était saisi. Le rapport qu'il a établi témoigne d'un parti pris évident en faveur de M<sup>me</sup> X : les déclarations de celle-ci y sont prises pour argent comptant sans jamais être remises en cause, pas même lorsqu'elles sont manifestement contradictoires et erronées ;
- c. La conduite que le requérant a eue envers M<sup>me</sup> X était dictée par l'attirance et l'amour sincère qu'il ressentait, son intention étant d'avoir une relation durable avec elle. Le requérant ne pense pas qu'un harceleur envisagerait de passer toute sa vie avec sa victime. C'est à tort que ses intentions ont été écartées ;
- d. Les craintes que M<sup>me</sup> X a exprimées quant à sa sécurité n'étaient pas fondées car, en tout temps, le requérant s'est comporté de façon prévisible, a respecté l'interdiction de l'approcher qu'elle lui avait signifiée et agi à distance. En outre, M<sup>me</sup> X appartenait à un groupe social très solide et avait de puissants protecteurs ;
- e. Le requérant nie toute accusation de harcèlement sexuel à l'égard de M<sup>me</sup> X. Les seuls actes « répréhensibles » qu'il reconnaît avoir commis sont : a) d'avoir surestimé ses chances de nouer une relation avec elle, principalement parce qu'elle l'encourageait ; b) d'avoir écrit un certain nombre de messages sur Facebook entre le 11 août 2012 et le 30 septembre 2012 (après avoir reçu un SMS en provenance du téléphone portable de M<sup>me</sup> X lui indiquant qu'elle avait déjà un petit ami), pour tenter de l'amener à communiquer avec lui et de regagner son affection ;
- f. M<sup>me</sup> X a de surcroît encouragé le requérant en faisant la démarche de le « débloquer » sur Facebook. C'est le fait qu'elle lui ait permis de recommencer à lui laisser des messages le 11 août 2012 ou avant cette date qui l'a poussé à lui écrire. Le requérant a interprété ce « déblocage » comme un signe que M<sup>me</sup> X s'intéressait toujours à lui et comme un vif encouragement à continuer de lui écrire ;
- g. Le requérant a cessé de chercher à avoir une relation avec M<sup>me</sup> X le 30 septembre 2012 et on ne saurait considérer qu'il la « poursuivait » ou lui faisait des « avances », comme le prétend le défendeur, les rares fois où il était entré en communication avec elle au cours des trois années suivantes ;
- h. En ce qui concerne le moyen tiré de ce qu'il serait fait état dans la requête même des principaux faits de l'espèce, à savoir que M<sup>me</sup> X ne voulait pas de ses avances et qu'il a continué de la poursuivre de ses assiduités tout en sachant qu'elle les trouverait offensantes, le requérant rejette ces allégations, qu'il tient pour inexactes et hors de propos. Il n'a su avec certitude que M<sup>me</sup> X n'appréciait pas ses avances qu'après le 22 novembre 2012, lorsqu'elle a porté plainte. Auparavant, le dernier geste qu'elle avait eu envers lui était de lui permettre de recommencer à lui laisser des messages sur Facebook, le 11 août 2012 ou plus tôt. Aucun des quelques messages qu'il lui a adressés pendant trois ans à partir du 30 septembre 2012 ne pouvait être interprété comme des « avances » : dans tous les cas, il s'agissait de bien autre chose et il était animé d'une tout autre intention, à savoir protester pacifiquement contre la manière injuste dont elle le traitait.

*Les allégations portées par M<sup>me</sup> X l'ont été de mauvaise foi.*

i. M<sup>me</sup> X a cherché à se venger. Il est clair à présent que le fait que le requérant ait cessé de lui faire des avances le 30 septembre 2012 et continué de vivre sa vie l'a blessée et qu'elle en a conçu de la colère ou de la frustration ;

j. De toute évidence, M<sup>me</sup> X s'est mise à le diffamer puis, peu de temps après, à se plaindre abondamment, au moment même où le requérant s'est « libéré de son charme », le 30 septembre 2012, et s'est lancé dans une nouvelle relation, ce dont elle avait connaissance ;

k. Le requérant fait également valoir qu'il n'a jamais été accusé de s'être livré au harcèlement, criminel ou autre, ou d'avoir troublé la vie, l'intimité ou la sécurité de quiconque.

*L'enquête est entachée de vices de procédure.*

l. Pour des raisons techniques, le requérant n'a pas eu connaissance de la troisième série de questions que le Bureau des ressources humaines lui a adressée le 26 juillet 2016 et, par conséquent, n'y a pas répondu. Son droit de se défendre, qui relève des garanties d'une procédure régulière, n'a donc pas été respecté ;

m. Les messages postés sur Facebook ont été altérés et ne sont pas des preuves valables ;

n. Il y a eu des erreurs et des irrégularités de procédure dans l'enquête et le groupe d'enquête s'est montré partial ;

o. Cette enquête irrégulière, qui a duré quatre ans, et la décision administrative viciée et abusive qui en a découlé ont causé un grave préjudice au requérant, y compris à son image personnelle, et détruit sa carrière et sa source de revenus. En outre, le stress et la pression auxquels le requérant a été longuement soumis à partir de novembre 2012 ont nui gravement à sa santé et à son bien-être. Le requérant demande une indemnité, à savoir : a) 500 000 dollars des États-Unis au titre de la perte de son emploi ; b) 250 000 dollars au titre de l'atteinte portée à sa réputation personnelle ; c) 250 000 dollars au titre du dommage qu'ont causé à sa santé le stress, la tension et l'anxiété qu'il a subis tout au long de l'enquête.

30. Les principaux moyens du défendeur peuvent se résumer comme suit :

a. Les faits essentiels de l'espèce ne sont pas contestés. Les éléments versés au dossier dont est saisi le Tribunal montrent clairement que le requérant a harcelé sexuellement M<sup>me</sup> X. Au cours de l'instance, ce dernier n'a fourni aucun élément d'information ou de preuve au soutien de l'affirmation selon laquelle, dans les faits, la plainte portée par M<sup>me</sup> X était une accusation totalement dénuée de fondement ;

b. La conduite du requérant constitue une faute lourde et la sanction disciplinaire prise était proportionnée à sa gravité ;

c. Les droits procéduraux du requérant ont été pleinement respectés tout au long de l'enquête et de l'instance disciplinaire. Le complément d'information qu'il a présenté en janvier 2018, à savoir les courriels qu'il a adressés à des fonctionnaires de la Mission et dans lesquels il affirme ne pas pouvoir accéder

à sa messagerie professionnelle, n'est pas propre à le disculper et, par conséquent, n'est pas pertinent en l'espèce.

## **Examen**

### *Étendue du contrôle*

31. L'étendue du contrôle juridictionnel est fixée au paragraphe 5.20 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (non souligné dans l'original) :

5.20 Le plaignant ou le mis en cause fondé à croire que *les accusations de conduite prohibée ont fait l'objet d'une procédure irrégulière* pourra former recours en vertu du chapitre XI du Règlement du personnel.

32. Selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel en matière disciplinaire, le Tribunal du contentieux administratif doit s'assurer que les trois critères de la norme ci-après sont remplis : 1) les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis ; 2) les faits établis sont constitutifs de faute ; 3) la sanction est proportionnée à la faute commise [arrêts *Abu Hamda* (2010-UNAT-022), *Haniya* (2010-UNAT-024), *Wishah* (2015-UNAT-537) et *Portillo Moya* (2015-UNAT-423)]. Il incombe également au Tribunal de vérifier s'il y a eu des irrégularités sur les plans du fond ou de la procédure [arrêts *Maslamani* (2010-UNAT-028) et *Hallal* (2012-UNAT-207)], que ce soit au cours de l'enquête ou de l'instance ultérieure.

33. Avant d'entreprendre son examen, le Tribunal doit rappeler qu'il n'a pas le pouvoir de procéder à une nouvelle enquête sur les allégations de harcèlement initiales [arrêts *Messinger* (2011-UNAT-123) et *Luvai* (2014-UNAT-417)]. Il ne lui appartient pas de substituer son jugement à celui du Secrétaire général (voir, par exemple, l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084)]. Cependant, il peut tirer ses propres conclusions des éléments de preuve recueillis par le groupe d'enquête [arrêts *Mashhour* (2014-UNAT-483) et *Dawas* (2016-UNAT-612)].

### *Les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont-ils été établis ?*

34. Le Tribunal constate que les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été suffisamment établis et ne sont pas contestés par les parties. Il relève en particulier que le requérant a admis ce qui suit : a) il est tombé amoureux de M<sup>me</sup> X dès leur première rencontre au restaurant Sajj House, au Libéria, en janvier 2012, et le lui a exprimé de juin à août 2012 dans des appels téléphoniques et des SMS dont certains avaient une connotation sexuelle ; b) M<sup>me</sup> X n'a pas pris les appels et, après avoir reçu les SMS, a signifié au requérant qu'elle n'était pas intéressée par ses avances et qu'elle appellerait la police s'il ne cessait de chercher à la joindre ; c) le requérant a été averti par plusieurs personnes, dont le conseiller en chef pour la sécurité de la MINUL, qui lui a recommandé de cesser de chercher à joindre M<sup>me</sup> X ; d) il a néanmoins continué de poursuivre M<sup>me</sup> X de ses assiduités jusqu'en novembre 2015. Ces faits sont corroborés par d'autres preuves littérales, dont : a) les déclarations du requérant lui-même ; b) la centaine de messages que ce dernier a adressés sur Facebook à M<sup>me</sup> X entre le 21 juin et le 22 novembre 2012 ; c) les relevés téléphoniques du requérant où figurent les appels et les SMS destinés à M<sup>me</sup> X entre juin et août 2012 ; d) la lettre datée du 6 février 2013 et adressée au Représentant spécial du Secrétaire général pour la MINUL, dans laquelle l'Ambassadeur de France au Libéria sollicite le concours de celui-ci relativement aux problèmes causés par la conduite du requérant ; e) les courriels que le requérant a envoyés à M<sup>me</sup> X entre octobre 2014 et octobre 2015, par lesquels il a continué de chercher à la joindre en

Haïti ; f) les dépositions recueillies dans le cadre de l'enquête, y compris celles du requérant, de M<sup>me</sup> X et du conseiller en chef pour la sécurité, et celle qu'a communiquée par courriel M<sup>me</sup> AC (nom omis par respect de l'intimité de l'intéressée).

*Les faits établis sont-ils constitutifs de faute grave au sens des dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel ?*

35. Au vu des pièces versées au dossier, le Tribunal est convaincu que les faits établis, pris dans leur ensemble, sont constitutifs de faute prenant la forme de harcèlement sexuel, pour les raisons précisées ci-après.

36. Le requérant affirme essentiellement que c'est à tort que l'Administration a conclu que ses actes étaient constitutifs de faute prenant la forme de harcèlement sexuel. Il avance qu'elle a sorti de leur contexte les éléments de preuve versés au dossier. Il fait valoir que M<sup>me</sup> X avait tort de se croire victime de harcèlement sexuel et que ce qui s'est passé entre eux n'était pas du harcèlement puisque sa véritable intention était d'entamer et d'avoir avec elle une relation amoureuse durable.

37. La cause du requérant doit être examinée à la lumière des textes applicables, soit la disposition 1.2 (Droits et obligations essentiels du fonctionnaire) du Règlement du personnel et la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir).

38. Aux termes du paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, sont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur une distinction de sexe, ainsi que toutes formes d'atteintes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

39. La circulaire [ST/SGB/2008/5](#) vise à ce que « tous les fonctionnaires du Secrétariat soient traités avec dignité et respect et [...] inform[és] de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour entretenir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel [...] ». La discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir y sont qualifiés de « conduite prohibée ».

40. Dans la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), le harcèlement sexuel est défini comme s'entendant « 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 humiliant, 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 y est en outre précisé que, dans leurs rapports, les fonctionnaires doivent tous « faire preuve de tolérance, de tact et de respect de l'autre. Toute forme de conduite prohibée au lieu de travail ou à l'occasion du travail constitue une violation de ces principes passible de sanction disciplinaire, que la conduite en cause survienne au lieu de travail, à l'occasion d'un voyage autorisé ou d'une mission officielle ou à toute autre occasion susceptible d'entraîner des répercussions sur le lieu de travail ».

41. Dans l'arrêt 2012-UNAT-209, le Tribunal d'appel a jugé que, en cas de harcèlement sexuel, le critère à appliquer était de savoir « non pas si les actes et la conduite [du requérant] pouvaient s'expliquer mais comment, dans un environnement multiculturel, une personne raisonnable pouvait percevoir cette conduite ». Ainsi qu'il



a été dit dans le jugement *Hallal* (UNDT-2011-046), il faut considérer comme pertinents les sentiments de la victime dans les affaires de ce type. Le Tribunal retient en outre que le harcèlement sexuel peut se manifester sous diverses formes, que la décision du juge dépend des faits et que ces faits peuvent se produire en dehors des lieux et des heures de travail.

42. Dans sa requête, le requérant a déclaré avoir rencontré M<sup>me</sup> X en janvier 2012 dans un restaurant à Monrovia (Libéria) et s'être senti attiré par elle. Il a ensuite tenté de la joindre à plusieurs reprises pour essayer de nouer une relation avec elle. Dans sa déposition en date du 12 juin 2015, il a reconnu avoir envoyé par SMS des messages tels que « Je voudrais vous voir », ou « Vous me plaisez beaucoup, j'adorerais être avec vous ». Il ressort clairement de sa requête qu'il savait que ses avances importunaient M<sup>me</sup> X. Le requérant a déclaré que, à un SMS qu'il lui avait envoyé en juillet 2012, celle-ci avait répondu avec colère qu'elle avait déjà un petit ami et qu'il devrait arrêter de chercher à la joindre. Il a ajouté qu'elle n'avait pas répondu à ses différents messages ultérieurs et qu'elle l'avait « bloqué » sur Facebook. Dans sa déposition, M<sup>me</sup> X a affirmé avoir décidé de dire clairement au requérant qu'elle n'était pas intéressée et l'avoir prévenu par plusieurs SMS que, s'il n'arrêtait pas de chercher à la joindre, elle appellerait la police. Bien qu'elle lui ait demandé de cesser de le faire, il a continué de la contacter. Du 21 juin jusqu'à novembre 2012, il n'a cessé de lui écrire sur Facebook, lui envoyant un total de 131 messages qu'elle a toujours laissés sans réponse. Il a également admis dans sa requête qu'il s'était exprimé dans des termes pouvant être interprétés comme de nature sexuelle et avait envoyé sur Facebook 140 messages comportant quelques euphémismes qui pouvaient présenter des connotations sexuelles. Le dossier confirme le caractère sexuel de certains des messages que le requérant a placés sur Facebook :

9 h 48, le 14 août 2012 : « Alors, tu ne m'as PAS bloqué de nouveau ? » ... s'il te plaît, s'il te plaît... arrête de m'écrire, de m'envoyer des SMS, de me parler ! ... Oh, oh, oh ! ... Ça veut dire que tu VEUX être « punie » ... Cette perspective t'excite, même ... Eh bien, ma chère [M<sup>me</sup> X], c'est noté. Il va assurément falloir s'en occuper !!! ... À bientôt ... ».

18 h 10, le 16 août 2012 : « DERNIER AVERTISSEMENT !!! En choisissant, au mépris de tous les bons conseils que tu as reçus, de ne pas me rejeter pour de bon et à jamais, tu reconnais accepter le risque fort élevé d'être cruellement caressée, longuement embrassée et abondamment câlinée, voire plus... Et par qui ? Par le soussigné...:)), étudiant de TYY, et je ne plaisante pas ».

8 h 36, le 20 août 2012 : « Pourquoi les blondes préfèrent-elles la pilule aux préservatifs ? – Parce qu'elle est plus facile à avaler ! ... :) ».

6 h 29, le 29 septembre 2012 : « Et celle-ci, est-ce que tu la connais ? ... une bonne éducation, c'est comme une érection : lorsqu'on en a une, tout le monde le voit ! ».

12 h 28, le 22 novembre 2012 : « Et là, ils m'ont passé les menottes et dit 'Tout ce que vous direz pourra être retenu contre vous, et LE SERA !', et dit '[M<sup>me</sup> X] !' ».

43. La persistance des tentatives faites par le requérant pour entrer en contact avec M<sup>me</sup> X transparaît également de manière évidente des relevés téléphoniques obtenus par le Groupe des enquêtes spéciales de la MINUL, où l'on voit qu'il l'a appelée à de multiples reprises entre juin et août 2012.

44. Il ressort du dossier que, après avoir reçu les messages sur Facebook, M<sup>me</sup> X a saisi le chef de la sécurité à la MINUL afin que le différend soit réglé par la voie non formelle. Le requérant reconnaît que plusieurs personnes, dont le chef de la sécurité de la MINUL, l'ont averti qu'il devait la laisser tranquille. Il a néanmoins continué de chercher à la joindre car, comme il l'indique dans sa requête, il savait qu'elle serait encore plus ennuyée quand elle le verrait dans ses « endroits préférés » et il y voyait une petite vengeance pour le mal qu'elle lui avait fait.

45. En décembre 2013, M<sup>me</sup> X a quitté le Libéria pour aller travailler en Haïti, à la MINUSTAH. Le requérant a déclaré dans sa requête que, au moment où il avait postulé un emploi en Haïti, il savait que M<sup>me</sup> X y travaillait et qu'elle serait contrariée d'apprendre qu'il s'y installait lui aussi, et qu'il en avait éprouvé de la satisfaction... une autre petite vengeance pour l'avoir tant humilié et diffamé. Il a continué d'essayer de la joindre en Haïti et, selon ses dires, lui a écrit quelques courriels entre la mi-août et le 19 novembre 2015, dont certains exprimaient de l'affection et de la préoccupation.

46. Le Tribunal considère que la conduite du requérant est constitutive de harcèlement sexuel, commis en violation du paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. Le caractère sexuel des messages que le requérant a postés sur Facebook apparaît à leur simple lecture. En outre, de l'avis du Tribunal, M<sup>me</sup> X avait prévenu le requérant que ses avances sexuelles l'importunaient dans le SMS de juillet 2012 par lequel elle lui demandait de cesser de la contacter. Le requérant a néanmoins continué de lui envoyer des messages à connotation sexuelle. Dans ce contexte, ses actes pouvaient raisonnablement être perçus comme intimidants et indélicats, et n'avaient d'autre but que sa satisfaction personnelle.

47. Le Tribunal estime en outre que le requérant n'a manifestement pas compris l'effet que sa conduite avait eu sur M<sup>me</sup> X et semble toujours croire que le harcèlement sexuel ne peut être constitué lorsque celui ou celle qui s'y livre souhaite avoir une relation amoureuse durable avec celui ou celle qui s'en plaint. À cet égard, plusieurs des moyens avancés par le requérant reposent sur une compréhension erronée des circonstances de sa conduite envers M<sup>me</sup> X, compréhension qui le pousse à penser, par exemple, qu'elle et lui se livraient à « un jeu de flirt et de séduction mutuels ». Le Tribunal souscrit à l'argument du défendeur selon lequel ces moyens n'atténuent en rien la gravité des faits essentiels à l'examen.

48. Dans le jugement *Hallal* (UNDT-2011-046), le Tribunal a jugé que la conviction subjective de la victime devait être prise en considération pour déterminer s'il y avait eu harcèlement sexuel. Il ressort clairement de la plainte que M<sup>me</sup> X a déposée auprès du conseiller en chef pour la sécurité et des déclarations qu'elle a faites que les avances importunes et persistantes du requérant l'ont bouleversée et qu'elle s'est sentie harcelée et en danger, en particulier lorsque, à la lecture de plusieurs messages, elle a compris que le requérant l'attendait dans un véhicule près de chez elle et la regardait rentrer du travail.

49. De plus, le Tribunal estime sans fondement le moyen que le requérant tire de ce que les allégations portées par M<sup>me</sup> X l'auraient été de mauvaise foi, à titre de « vengeance ». Au contraire, les éléments de preuve versés au dossier mettent en évidence le rejet constant par M<sup>me</sup> X de la conduite du requérant. Cette dernière a tenté de bonne foi et à plusieurs reprises de régler le différend de manière informelle, notamment en signifiant clairement au requérant que ses avances étaient importunes et déplacées. Dans sa déposition du 14 avril 2015, M<sup>me</sup> X a expliqué qu'elle avait

décidé d'engager une procédure formelle car elle était de plus en plus effrayée par le comportement du requérant et son indifférence quant aux effets qu'il avait sur elle. Ce qu'elle relate est corroboré par les autres témoignages recueillis par le groupe d'enquête, y compris la déclaration du conseiller en chef pour la sécurité, lequel a attesté qu'elle lui avait demandé de l'aider à régler le différend en précisant qu'elle ne voulait pas nuire au requérant, mais qu'elle souhaitait que le harcèlement cesse. Comme M<sup>me</sup> X craignait de plus en plus pour sa sécurité du fait de la persistance des avances du requérant, elle a demandé à ses amis de « veiller » sur elle. Le Tribunal constate que M<sup>me</sup> X a fait bien plus que ce qu'un ou une fonctionnaire devrait avoir à faire pour assurer sa sécurité. Le requérant, par contre, semble s'être montré très peu sensible aux craintes exprimées par M<sup>me</sup> X et n'avoir pas saisi les conséquences de ses actes sur les conditions de vie de celle-ci. Il paraît avoir été guidé uniquement par le désir égoïste de voir son attirance pour M<sup>me</sup> X déboucher sur une relation sexuelle ou une amitié.

50. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal conclut que les actes commis par le requérant constituent une faute visée au paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

#### *Droit à une procédure régulière*

51. Enfin, le requérant excipe d'un certain nombre de vices de procédure qui auraient entaché l'enquête pour conclure à l'irrégularité de la mesure disciplinaire prise contre lui et à la violation de son droit à une procédure régulière.

52. Le requérant affirme que l'enquête est entachée de plusieurs irrégularités de procédure : a) il n'a pas pu répondre à toutes les accusations portées contre lui car il n'a pas eu accès à la troisième série de questions que le Bureau des ressources humaines lui avait adressées le 26 juillet 2016 ; b) les messages laissés sur Facebook ne sont pas des éléments de preuve valables en ce que la version qu'en a produite M<sup>me</sup> X est susceptible d'avoir été altérée ou corrigée ; c) le groupe d'enquête s'est trompé quant au nombre des messages placés sur Facebook (qui est en fait 140 et non pas 200, 500, plus de 500 ou 700, comme on le lit dans le rapport), messages qu'il n'a pas pris le temps d'examiner comme il se devait ; d) le groupe d'enquête n'a pas interrogé le témoin qu'il lui avait suggéré d'entendre.

53. Au vu du dossier, le Tribunal est convaincu que l'enquête a été menée conformément aux prescriptions de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) et que le requérant a bénéficié d'une procédure régulière. En particulier, ce dernier a été entendu par le groupe d'enquête le 12 juin 2015 sur tous les aspects essentiels de l'affaire. Il a eu la possibilité d'examiner le procès-verbal d'audition, d'y apporter des modifications et de produire des éléments nouveaux. Il a signé le procès-verbal modifié, attestant ainsi de son exactitude, le 7 août 2015. Le 30 octobre 2015, on lui a envoyé le mémorandum l'avisant des allégations de faute portées contre lui, documentation à l'appui. Il y était également informé de son droit de se faire assister par un conseil et invité à faire des observations sur lesdites allégations. Il a eu la possibilité de demander la prorogation du délai qui lui avait été accordé pour soumettre ses observations. Le 9 décembre 2015, puis en juin 2016, il a présenté de nouvelles observations, que le groupe d'enquête a prises en considération. Dans les deux cas, ce dernier s'est de nouveau employé à établir les faits invoqués, avant de conclure une nouvelle fois à l'absence de preuves à décharge. Vu ce qui précède, le Tribunal considère que, à chaque stade

important de l'enquête, le requérant a eu suffisamment de temps et la possibilité de présenter des observations et un complément d'information.

54. Le requérant soutient qu'il n'a pas pu répondre pleinement à toutes les accusations portées contre lui car il n'a pas eu accès aux questions que le Bureau des ressources humaines lui avait envoyées à son adresse électronique professionnelle le 26 juillet 2016. Le Tribunal estime qu'il n'a pas apporté de preuves suffisantes pour établir le problème d'accès allégué. Il affirme dans ses observations du 24 janvier 2018 que l'accès avait probablement été suspendu parce que le mot de passe avait expiré et n'avait pas été renouvelé dans le laps de temps imparti. Il est établi que le requérant n'est pas passé par le canal spécialement désigné qu'il avait utilisé dans le cadre de l'instance disciplinaire (chiefhrps-ohrm@un.org), qu'il n'a informé personne au Bureau des ressources humaines des problèmes qu'il aurait eus avec son compte de messagerie professionnel et qu'il n'a pas non plus donné son adresse électronique personnelle. Quoi qu'il en soit, le chef du Service de l'informatique et des communications de la Mission a confirmé que le requérant avait eu un accès ininterrompu à son compte de messagerie professionnel depuis son arrivée (ou depuis la création du compte), le 17 septembre 2014, jusqu'à son départ, en octobre 2016. Le Tribunal convient avec le défendeur que le requérant ne peut invoquer le non-respect de l'équité procédurale étant donné qu'il a lui-même omis d'informer dûment l'auteur de la décision de l'état de ses coordonnées.

55. Au surplus, ayant examiné la troisième série de questions envoyées au requérant par courriel le 26 juillet 2016, le Tribunal est d'avis que le complément d'information n'aurait rien changé à l'issue de l'instance. Le courriel était accompagné de pièces supplémentaires produites par le Bureau des ressources humaines dans le cadre du complément d'enquête déclenché par les observations déposées par le requérant pour répondre aux allégations de faute. Le complément d'information portait sur ce qui suit : a) le recrutement du requérant par la MINUSTAH ; b) la déclaration communiquée par courriel d'un témoin proposé par le requérant, M<sup>me</sup> AC, dans laquelle celle-ci exposait sa version de ce qui s'était passé entre le requérant, M<sup>me</sup> X et elle-même au cours de la première rencontre au restaurant Saji House, au Libéria (version des faits qui confirmait celle de M<sup>me</sup> X) ; c) un avis de la Division des services médicaux selon lequel il n'y avait pas véritablement de lien de causalité notable entre l'état de santé du requérant en 2008 et les actes incriminés concernant M<sup>me</sup> X. Il ressort de l'examen du courriel envoyé le 26 juillet 2016 par le Bureau des ressources humaines qu'aucune des informations communiquées n'aurait eu d'incidence sur les principales conclusions du groupe d'enquête.

56. En ce qui concerne le grief tiré du fait que le groupe d'enquête n'a pas interrogé un des témoins que le requérant lui avait suggéré d'entendre, le Tribunal rappelle que le groupe d'enquête a le pouvoir discrétionnaire de décider de la manière d'instruire la plainte, notamment de qui est susceptible de détenir des informations utiles concernant la conduite en cause et de la nécessité d'un complément d'enquête ou d'éléments de preuve supplémentaires pour parvenir à une conclusion sur les points à l'examen [jugement *Masykanova* (UNDT-2015-088)]. La seule limite expressément imposée à ce pouvoir discrétionnaire est énoncée au paragraphe 5.16 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), aux termes duquel « [l]e plaignant, le mis en cause et toute autre personne susceptible de détenir des informations utiles concernant la conduite en cause seront interrogés à l'occasion de l'enquête ». Le groupe d'enquête s'est conformé à cette exigence et c'est à bon droit qu'il a exercé son pouvoir discrétionnaire de décider de la manière d'enquêter, notamment en vérifiant avec

diligence la version des faits présentée par le requérant et en interrogeant des témoins que celui-ci lui avait suggéré d'entendre, comme M<sup>me</sup> AC.

57. Le requérant affirme également que le groupe d'enquête n'a pas examiné les éléments de preuve comme il se devait et, en particulier, n'a pas compté le nombre de messages Facebook, déclarant que ceux dont les différents intervenants avaient fait état dans leurs déclarations étaient en nombre très variable (200, 500, plus de 500, 700), alors qu'en fait, il y en avait eu 140. Le Tribunal relève certes une certaine incohérence en ce qui concerne la quantité de messages Facebook dont il est fait état dans les diverses déclarations, mais il estime qu'elle ne porte pas à conséquence. Le requérant admet lui-même, dans ses conclusions finales et dans sa requête, avoir envoyé à M<sup>me</sup> X 140 et 131 messages Facebook, respectivement. Le Tribunal est convaincu que, à l'heure de se prononcer, le groupe d'enquête a pris en considération l'ensemble des éléments de preuve figurant dans le dossier. Il estime de surcroît que, si le contenu et la quantité des messages entrent tous deux en ligne de compte s'agissant de statuer en matière de harcèlement, un seul message déplacé à connotation sexuelle peut être constitutif de harcèlement sexuel, en fonction du contexte et des sentiments de la plaignante ou du plaignant.

58. La contestation par le requérant de la crédibilité de M<sup>me</sup> X et de la fiabilité des éléments de preuve versés au dossier est dénuée de fondement. Le requérant n'apporte aucun élément satisfaisant au soutien des moyens qu'il tire de ce que M<sup>me</sup> X aurait, de mauvaise foi, fait de fausses déclarations, qu'elle aurait pris part à un jeu de séduction mutuel ou aurait accepté ses avances en lui permettant de lui laisser des messages sur Facebook après l'avoir « bloqué » dans un premier temps, ou qu'elle aurait altéré le contenu des messages Facebook. Le Tribunal ne voit rien dans les éléments de preuve qui donne à penser que M<sup>me</sup> X n'était pas crédible. Au contraire, la version des faits de celle-ci est corroborée par les éléments de preuve littérale.

59. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal est convaincu que les principaux éléments du droit du requérant à une procédure régulière ont été respectés. Celui-ci n'a pas prouvé, comme il lui incombait, que la décision contestée était fondée sur une erreur de fait ou l'irrégularité de la procédure, ou encore qu'elle était arbitraire ou motivée par un parti pris ou d'autres considérations extrinsèques. En conséquence, le Tribunal conclut qu'il ressort clairement des éléments de preuve que la conduite du requérant était constante, avait une connotation sexuelle et n'était ni appréciée ni souhaitée par M<sup>me</sup> X, et qu'on ne saurait voir autre chose que la volonté de harceler sexuellement cette dernière dans l'intention qui animait le requérant.

*La mesure disciplinaire prise était-elle proportionnée à la faute commise ?*

60. Selon la jurisprudence relative à la proportionnalité des mesures disciplinaires, il y a lieu de déférer à la décision du Secrétaire général, à moins qu'elle ne soit manifestement déraisonnable, inutilement sévère, visiblement absurde ou incontestablement arbitraire. Si le Tribunal devait parvenir à la conclusion que la mesure disciplinaire était disproportionnée, il pourrait en atténuer la sévérité. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités raisonnables qui s'offraient à lui. Le Tribunal n'est pas non plus censé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général [voir les arrêts *Sanwidi* (2010-UNAT-084), *Said* (2015-UNAT-500), *Hepworth* (2015-UNAT-503) et *Portillo Moya* (2015-UNAT-523)].

61. Le défendeur soutient que la mesure disciplinaire appliquée, à savoir la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement (plutôt que le renvoi, plus sévère) était proportionnée à la faute commise et conforme à la pratique du Secrétaire général dans les affaires analogues.

62. Les éléments de preuve, notamment la lettre du 4 octobre 2016 informant le requérant de la décision en cause, témoignent de ce que le Secrétaire général adjoint a tenu compte de la nature des actes reprochés au requérant, des principes d'uniformité de traitement et de proportionnalité ainsi que des circonstances aggravantes ou atténuantes qui avaient pu être retenues en l'espèce.

63. La pratique de l'Organisation en matière de harcèlement sexuel a consisté jusqu'ici à prendre les mesures disciplinaires les plus sévères, c'est-à-dire la cessation de service ou le renvoi, prévues au paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel. Le Tribunal d'appel a déclaré ce qui suit dans l'arrêt *Mbaigolmem* (2018-UNAT-819) :

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un fléau qui sape le moral et le bien-être des fonctionnaires qui en sont victimes. Il a ainsi des effets néfastes sur l'efficacité de l'Organisation, qu'il empêche de maintenir en son sein des conditions de travail sûres, saines et productives. Celle-ci a le droit et l'obligation de faire alors preuve de sévérité. Il doit donc être clairement signifié que les membres du personnel qui harcèlent sexuellement leurs collègues doivent s'attendre à perdre leur emploi.

64. En l'espèce, les éléments de preuve font apparaître que le Secrétaire général adjoint a retenu comme circonstances atténuantes le temps qu'il a fallu pour résoudre le différend, la grande ancienneté du requérant au sein de l'Organisation, y compris dans différentes missions, et le stress qu'auraient causé à celui-ci la lourdeur de sa charge de travail et la difficulté de ses conditions de travail. Tous ces éléments ont été pris en considération dans la décision concernant la mesure disciplinaire qu'il convenait d'appliquer.

65. Par ces motifs, le Tribunal conclut que la décision de prendre contre le requérant la mesure disciplinaire consistant dans la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement était proportionnée à la faute commise et conforme à la pratique du Secrétaire général dans les affaires analogues.

### **Dispositif**

66. La requête est rejetée dans son intégralité.

*(Signé)*  
Alexander W. Hunter Jr., juge  
Ainsi jugé le 27 septembre 2018

Enregistré au Greffe le 27 septembre 2018  
*(Signé)*  
Nerea Suero Fontecha, greffière, New York