

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2017/073  
Jugement n° UNDT/2020/014/Corr.1  
Date : 30 janvier 2020  
Français  
Original : anglais

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

**Greffe :** New York

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

LA REQUÉRANTE

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

Marmaduke Danquah, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Katrina Waiters, Fonds des Nations Unies pour la population

Remarque : Ce jugement a été rectifié conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

## **Introduction**

1. Par une requête qu'elle a introduite le 20 juin 2017, la requérante, fonctionnaire de rang supérieur exerçant ses fonctions dans un bureau de pays du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), a contesté une amende d'un montant correspondant à deux mois de traitement de base net qui lui avait été imposée à titre de mesure disciplinaire pour représailles et abus d'autorité contre l'une de ses subordonnées, M<sup>me</sup> OC.

2. En l'espèce, la requérante soutient que la sanction disciplinaire était irrégulière étant donné qu'elle n'avait pas exercé de représailles contre M<sup>me</sup> OC et qu'elle n'était pas au courant que cette dernière participait à une activité protégée. Elle soutient en outre que l'enquête était entachée d'irrégularités de procédure, notamment le fait que des enregistrements secrets aient été jugés recevables et la lenteur excessive de l'enquête, qui a duré 20 mois, ce qui aurait nui à sa santé. Elle demande l'annulation de la décision contestée et le remboursement de l'amende. Elle réclame en outre une indemnité pour préjudice moral.

3. Le défendeur fait valoir que la requête est sans fondement et devrait être rejetée dans la mesure où la mesure disciplinaire a été prise conformément au Statut et au Règlement du personnel, au Manuel des politiques et procédures du FNUAP (UNFPA Policies and Procedure Manual) et à la politique de protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (Protection against Retaliation for Reporting Misconduct or for Cooperating with an Authorized Fact-Finding Activity).

4. Le Tribunal considère que la conduite qu'a tenue la requérante pendant deux entrevues individuelles qu'elle a eues avec M<sup>me</sup> OC le 16 décembre 2014 est constitutive d'une faute et d'une violation du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et du paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. Toutefois, aucun élément du dossier ne lui permet d'établir de lien entre les fautes dont M<sup>me</sup> OC avait précédemment accusé la requérante et le comportement de la requérante lors des

entrevues du 16 décembre 2014. Le Tribunal ne peut donc pas conclure que l'activité protégée était la cause de la conduite préjudiciable.

### **Rappel des faits et de la procédure**

5. Dans des courriers électroniques qu'elle a adressés en août et en octobre 2014 au Département des ressources humaines du FNUAP et à la Directrice du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, M<sup>me</sup> OC s'est plainte du comportement professionnel et du mode de gestion de la requérante, affirmant que cette dernière avait abusé de son autorité en exerçant des représailles, en faisant preuve de favoritisme, en ignorant les demandes des membres du personnel et en leur imposant des restrictions les empêchant d'exercer leurs fonctions.

6. Le 16 décembre 2014 ou autour de cette date, M<sup>me</sup> OC a eu avec la requérante deux conversations afin d'essayer de régler, par voie de médiation, le différend qu'elles avaient concernant son rapport d'évaluation et d'amélioration des résultats pour 2014. M<sup>me</sup> OC a enregistré ces conversations avec son téléphone portable à l'insu de la requérante.

7. Le 1<sup>er</sup> mai 2015, M<sup>me</sup> OC a déposé une demande de protection contre les représailles auprès du Bureau de la déontologie du FNUAP. Plus particulièrement, M<sup>me</sup> OC a affirmé que, lors des deux conversations qu'elle avait enregistrées en décembre 2014, la requérante avait exercé des représailles contre elle parce qu'elle avait signalé des fautes que celle-ci avait commises.

8. Le 14 mai 2015, à l'issue de l'examen préalable de la plainte de M<sup>me</sup> OC, le Bureau de la déontologie du FNUAP a établi que, à première vue, il y avait eu des représailles dans la mesure où il se pouvait que : a) la requérante ait sciemment donné une appréciation injustifiée à M<sup>me</sup> OC dans son rapport d'évaluation et d'amélioration des résultats de 2014 ; b) le 16 décembre 2014, la requérante ait abusé de son autorité lorsque M<sup>me</sup> OC lui avait demandé de participer à des séances de médiation en vue de régler le différend concernant ladite appréciation. Le Bureau de la déontologie a renvoyé

l'affaire au Bureau des services d'audit et d'investigation du FNUAP en vue de l'ouverture d'une enquête.

9. En août 2015, le Bureau des services d'audit et d'investigation a envoyé une mission d'enquête au bureau de pays où la requérante exerçait ses fonctions et en a informé cette dernière.

10. Le 1<sup>er</sup> décembre 2015, le Bureau des services d'audit et d'investigation a publié son rapport d'enquête, dans lequel il a conclu que les allégations concernant la requérante étaient fondées et que la conduite de celle-ci constituait une violation du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et des paragraphes f) et g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. Il a également conclu que la requérante avait enfreint l'interdiction des représailles énoncée dans la politique de protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés.

11. En juin 2016, le FNUAP a demandé à la requérante de faire part de ses observations sur le rapport d'enquête, ce à quoi celle-ci a dûment répondu en communiquant ses observations le 10 juillet 2016.

12. Le 3 août 2016, le FNUAP a informé la requérante qu'elle serait accusée de faute et lui a communiqué les chefs d'accusation retenus contre elle.

13. La requérante a répondu aux allégations de faute énoncées dans la lettre d'accusation le 14 septembre 2016.

14. Le 13 avril 2017, le Directeur exécutif du FNUAP a informé la requérante que l'enquête menée par le Bureau des services d'audit et d'investigation ne confirmait pas le bien-fondé de l'allégation selon laquelle la requérante aurait sciemment donné une appréciation injustifiée à M<sup>me</sup> OC dans son rapport d'évaluation et d'amélioration des résultats pour 2014 ; cette allégation a par conséquent été rejetée. Il a en outre informé la requérante que l'enquête du Bureau avait en revanche permis d'établir que la requérante avait commis une atteinte sur le lieu de travail et avait exercé des représailles contre M<sup>me</sup>

OC, car celle-ci s'était plainte de la conduite de la requérante, et qu'une amende d'un montant correspondant à deux mois de traitement de base net serait imposée à la requérante à titre de mesure disciplinaire conformément au paragraphe a) de l'article 10.1 du Statut du personnel et au paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

15. Par une requête qu'elle a introduite le 20 juillet 2017 devant le Tribunal du contentieux administratif, la requérante a contesté la décision de lui imposer une mesure disciplinaire pour représailles.

16. L'affaire a initialement été attribuée à la juge Ebrahim-Carstens. À la fin du mandat de cette dernière auprès du Tribunal, l'affaire a été réaffectée à la juge soussignée le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

17. Le 7 octobre 2019, en application de l'ordonnance n° 125 (NY/2019), les parties ont déposé des écritures conjointes, dans lesquelles elles ont répertorié les faits constants et contestés en l'espèce. Elles y ont en outre confirmé qu'elles ne souhaitent pas produire d'éléments de preuve supplémentaires et que l'affaire pouvait être jugée sur pièces.

18. Le 24 octobre 2019, les parties ont déposé leurs conclusions finales.

## **Examen**

19. En l'espèce, il convient de déterminer si la décision d'imposer à la requérante une amende d'un montant correspondant à deux mois de traitement de base net à titre de sanction disciplinaire pour représailles contre M<sup>me</sup> OC était régulière.

### *Portée de l'examen*

20. 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-523)]. Il incombe également au Tribunal de déterminer 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.

21. Avant d'entreprendre son examen, le Tribunal du contentieux administratif doit rappeler que, comme l'a déclaré le Tribunal d'appel, il n'a pas compétence pour enquêter sur des plaintes de représailles en vertu de l'article 2 de son Statut. Néanmoins, aux fins d'établir si une décision administrative contestée était irrégulière, il a compétence pour examiner ce type d'allégations. Cela étant, un tel examen est de nature judiciaire, il ne s'agit pas d'enquêter *de novo* sur une plainte pour représailles [arrêt *Larkin* (2011-UNAT-134)].

*Les faits à l'origine de la mesure disciplinaire ont-ils été établis de manière claire et convaincante ?*

22. 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.

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

23. 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 représailles, pour les raisons précisées ci-après.

24. La requérante affirme essentiellement que c'est à tort que l'Administration a conclu que ses actes étaient constitutifs de faute prenant la forme de représailles. Elle affirme qu'elle n'était pas au courant que M<sup>me</sup> OC avait participé à une activité protégée

et qu'elle ne pouvait donc pas avoir exercé de représailles contre elle à cause de cette activité.

25. La cause de la requérante 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 politique de protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés.

26. Aux termes du paragraphe c) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, le fonctionnaire est tenu de dénoncer tout manquement au Statut et au Règlement du personnel aux fonctionnaires ayant vocation à prendre les mesures qui s'imposent en pareil cas et de concourir à tous audits et enquêtes dûment autorisés. Il ne doit subir nulles représailles de ce fait.

27. Aux termes du paragraphe f) de la même disposition, 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.

28. Aux termes du paragraphe g) de la même disposition, le fonctionnaire doit éviter de perturber ou d'entraver de quelque manière que ce soit toute réunion ou autre activité officielle de l'Organisation, y compris toutes activités en relation avec l'administration de la justice, et s'interdire toute menace, tout acte d'intimidation ou toute autre conduite destinée, directement ou indirectement, à empêcher d'autres fonctionnaires de s'acquitter de leurs fonctions officielles. Le fonctionnaire ne doit, par ailleurs, user de menaces ni exercer ou tenter d'exercer des représailles contre ces personnes ni contre tous fonctionnaires exerçant les droits qu'ils tirent du Règlement.

29. Dans la lettre de notification de la sanction du 13 avril 2017, il est indiqué que, lors des deux conversations qu'elle a eues avec M<sup>me</sup> OC le 16 décembre 2014, la requérante avait commis une faute : 1) en menaçant et en intimidant M<sup>me</sup> OC et en lui donnant une description inexacte des répercussions de la médiation afin de l'inciter à

renoncer à demander l'ouverture d'une procédure de médiation, commettant ainsi une atteinte sur le lieu de travail contrevenant aux qualités d'intégrité attendues des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et au paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et du paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel ; 2) en menaçant M<sup>me</sup> OC en vue de la dissuader d'exercer son droit de demander l'ouverture d'une procédure de médiation, en violation du paragraphe g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel ; 3) en exerçant des représailles contre M<sup>me</sup> OC parce que celle-ci avait signalé des fautes commises par la requérante, en violation de la politique de protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés du FNUAP.

30. Le Tribunal déterminera si les faits établis sont constitutifs des fautes énoncées dans la lettre de notification de la sanction.

Atteinte sur le lieu de travail et menace liée au droit de M<sup>me</sup> OC de demander l'ouverture d'une procédure de médiation

31. Le défendeur affirme que, en menaçant et en intimidant M<sup>me</sup> OC pendant les entrevues du 16 décembre 2014, la requérante a commis une atteinte sur le lieu de travail et à l'occasion du travail. Les moyens invoqués par le défendeur s'appuient sur les enregistrements audio que M<sup>me</sup> OC a réalisés à l'aide de son téléphone portable à l'insu de la requérante lors des deux entrevues du 16 décembre 2014.

32. Le Tribunal note que le Bureau des services d'audit et d'investigation disposait des transcriptions des deux enregistrements, qu'il a fait écouter ceux-ci à la requérante et l'a autorisée à en lire les transcriptions pendant l'entretien qu'il a eu avec elle, et qu'il lui a envoyé une copie desdites transcriptions. La requérante a confirmé qu'il s'agissait bien de sa voix sur chacun des deux fichiers audio et qu'elle s'était entretenue à deux reprises avec M<sup>me</sup> OC le 16 décembre 2014. D'après l'enregistrement, la requérante a entamé la discussion lors de la première entrevue à environ 13 heures en disant à M<sup>me</sup> OC qu'une médiation aurait des répercussions négatives sur la carrière de M<sup>me</sup> OC, car cette dernière serait perçue comme quelqu'un qui ne s'entendait pas avec les autres. La requérante a



ensuite fait une distinction entre son engagement à titre permanent et l'engagement de durée déterminée de M<sup>me</sup> OC : « [La médiation] pourrait aussi compromettre votre candidature si vous vouliez postuler à un poste soumis à recrutement national ou quelque chose comme ça. Cela vous serait encore plus dommageable. Moi [...] j'ai un contrat permanent. Je suis dans le système depuis de nombreuses années. Je connais des gens. Donc, vous voyez, je voulais, avant que nous ne nous mettions d'accord, je voulais que vous le sachiez ». Elle a alors rappelé « Mais, là où je veux en venir, c'est que [...] vous avez un contrat de durée déterminée. J'ai un contrat permanent. Cela pose aussi problème ». M<sup>me</sup> OC a alors demandé « Veuillez m'excuser, mais pourquoi cela poserait-il problème ? », ce à quoi la requérante a répondu « Parce que, vous voyez [...] [M<sup>me</sup> OC], vous ne savez pas tout ça, n'est-ce pas ? [...] Je ne sais pas à quel point je peux être directe avec vous. Il y a eu une réforme des contrats et la définition du contrat de durée déterminée a énormément changé. Avant, quand on avait un contrat de durée déterminée, on pouvait s'attendre à ce qu'il soit renouvelé. Aujourd'hui, après cette réforme, il ne faut plus s'y attendre. L'Organisation peut simplement vous retirer du poste. C'est pour vous donner un exemple de ce qu'est un contrat de durée déterminée ». La requérante a continué de mettre en garde M<sup>me</sup> OC en lui disant que le siège du FNUAP était un champ de mines et que M<sup>me</sup> OC ne devait pas sous-estimer les répercussions d'une médiation : « Quelque chose va être inscrit dans votre dossier. Vous êtes consciente de ce que cela implique ? ». Elle a également conseillé à M<sup>me</sup> OC d'éviter de faire appel à un médiateur : « Tout cela va être complètement hors de votre contrôle et cette personne externe pourra écrire ce qu'elle veut ». Lorsque M<sup>me</sup> OC a fait remarquer à juste titre que la médiation était confidentielle, la requérante a rétorqué que la procédure porterait préjudice à M<sup>me</sup> OC, affirmant que la confidentialité n'existait pas dans le système. M<sup>me</sup> OC a mis fin à la conversation en disant à la requérante qu'elle reviendrait vers elle dès que possible, ce à quoi la requérante a répondu d'un ton pressant « Rapidement, le plus tôt sera le mieux ».

33. À la suite de la première entrevue du 16 décembre 2014, M<sup>me</sup> OC a adressé à la requérante le message électronique suivant :

Puisque vous m'avez donné une demi-heure pour vous répondre, je n'ai pas vraiment pu réfléchir à votre suggestion de ne pas faire appel aux services de médiation officiels par l'intermédiaire [du Département des ressources humaines]. Je n'ai donc pas changé d'opinion. S'il est toujours possible de faire appel à un médiateur, je le ferai malgré toutes les répercussions négatives que vous venez de mentionner. Je ne m'inquiète pas de ce que mon recours à des services de médiation soit indiqué dans mon dossier, même si cela pourrait nuire à ma réputation et entraîner le non-renouvellement de mon contrat. Ce qui me préoccupe le plus, ce sont nos rapports difficiles et je crois toujours qu'un médiateur pourrait nous aider, en particulier parce que je n'ai jamais connu ce genre de problèmes.

34. La réponse de la requérante était la suivante : « Je ne comprends pas pourquoi de tels propos devaient être communiqués par courrier électronique et je vous prie d'adopter un meilleur mode de communication ».

35. La deuxième entrevue du 16 décembre 2014 a eu lieu à la demande de la requérante, qui, par un message électronique envoyé à 14 h 58, a convoqué d'urgence M<sup>me</sup> OC afin de discuter de questions relatives aux ressources humaines, entre autres. Pendant cette entrevue, la requérante a continué de recommander à M<sup>me</sup> OC de se garder de faire intervenir d'autres personnes dans ses affaires : « Si c'est entre nous, c'est entre nous. D'autres personnes n'ont pas à s'en mêler ». La requérante a également déclaré « à ce stade, comme je vous l'ai dit cet après-midi, [M<sup>me</sup> OC], vous voilà dans une situation délicate. La seule façon pour vous de vous remettre sur la bonne voie, de vous remettre sur les rails, c'est d'écouter ce que j'ai à dire, s'il vous plaît ». La requérante a alors continué d'essayer de persuader M<sup>me</sup> OC que la médiation ne servirait à rien en comparant la procédure à une thérapie de couple : « Les statistiques montrent que, dans la majorité des cas, ça ne marche pas, parce qu'à moins que le problème ne soit réglé à l'interne et que la solution ne soit mise en œuvre à l'interne, ça ne marche jamais. Jamais. Il ne faut pas croire qu'un miracle va se produire. Ça n'arrivera pas parce que c'est entre vous et moi. Donc il faut y remédier. N'est-ce pas ? ». La requérante a ensuite déclaré que, même si elle pardonnait à M<sup>me</sup> OC, elle aurait pu demander des mesures de protection juridiques. Lorsque M<sup>me</sup> OC lui a demandé ce qu'elle entendait par « mesures de protection », la requérante a répondu qu'elle ne pouvait pas en dire plus, car elle avait reçu des informations d'une source confidentielle. M<sup>me</sup> OC a alors répondu : « Je sais que vous

êtes contrariée parce que j'ai parlé au [Département des ressources humaines du FNUAP] et [au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique] », ce à quoi la requérante a rétorqué « Cela n'a rien à voir, c'est plus grave que ça ».

36. D'après les éléments du dossier, après qu'elle a écouté les enregistrements auprès du Bureau des services d'audit et d'investigation, la requérante a répliqué aux enquêteurs du Bureau « Alors, c'est ça mon abus d'autorité ? Une menace ? ».

37. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que la requérante s'est efforcée de persuader M<sup>me</sup> OC de ne pas passer par la médiation pour régler leurs différends et l'a menacée en lui disant que la médiation pourrait nuire à la carrière de M<sup>me</sup> OC. En particulier, la requérante a sous-entendu que, si M<sup>me</sup> OC engageait une procédure de médiation, la réputation de celle-ci en pâtirait et que cette procédure n'était pas confidentielle. La requérante a également relevé que le renouvellement du contrat de M<sup>me</sup> OC pourrait être compromis si celle-ci recourait à la médiation. Une telle conduite est sans conteste constitutive d'une faute et d'une violation du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et du paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

### Représailles

38. Dans la politique de protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, les représailles sont définies comme toute mesure directement ou indirectement préjudiciable qui est recommandée, prise ou menacée d'être prise à l'encontre d'une personne qui a, de bonne foi, dénoncé des manquements ou qui a collaboré à une activité d'établissement des faits autorisée. Le Tribunal doit donc déterminer : 1) si M<sup>me</sup> OC a participé à une activité protégée ; 2) si la requérante a pris une mesure préjudiciable à l'encontre de M<sup>me</sup> OC ; 3) si l'activité protégée était à l'origine de ladite mesure préjudiciable.

39. Comme indiqué plus haut, il ressort clairement des éléments du dossier que les propos tenus et le ton employé par la requérante pendant les entrevues du 16 décembre

2014 visaient à intimider M<sup>me</sup> OC et à la dissuader de faire appel aux services de médiation, et lui étaient préjudiciables. Toutefois, aucun élément du dossier ne suggère, et moins encore ne prouve de manière claire et convaincante, que ces faits étaient liés à la dénonciation qu'avait précédemment faite M<sup>me</sup> OC. Le Tribunal ne peut donc pas conclure que l'activité protégée était la cause de la conduite préjudiciable.

### *Régularité de la procédure*

40. La requérante 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 elle et à la violation de son droit à une procédure régulière. Elle conteste la recevabilité des enregistrements audio réalisés à son insu par M<sup>me</sup> OC pendant les entrevues du 16 décembre 2014. Elle met également en cause la lenteur de l'enquête et formule des griefs généraux concernant la qualité du rapport d'enquête. Le Tribunal examinera chacun des griefs individuellement.

### Recevabilité des enregistrements audio secrets

41. La requérante fait valoir que les enregistrements audio réalisés par M<sup>me</sup> OC à l'aide de son téléphone pendant les deux entrevues individuelles qu'elle a eues avec celle-ci le 16 décembre 2014 sont irrecevables dans la mesure où ils ont été réalisés à son insu. Le défendeur soutient que l'établissement de la recevabilité d'un élément de preuve, ainsi que du poids attribué à cet élément, relève pleinement du large pouvoir d'appréciation dont dispose le Tribunal du contentieux administratif et que les enregistrements audio secrets sont très importants pour les faits de la cause et fournissent une preuve irréfutable des représailles et de l'abus d'autorité exercés par la requérante. Il considère que seuls les enregistrements audio font pleinement ressortir le comportement de la requérante et prouvent qu'elle a commis une faute prenant la forme d'actes de manipulation et d'intimidation.

42. Sur cette question, le Tribunal se réfère au jugement du Tribunal de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-

Orient (UNRWA) portant la cote UNRWA/DT/2013/035, dans lequel ce dernier a déclaré que, bien que généralement déconseillés, les enregistrements secrets réalisés sur le lieu de travail peuvent être admis dans certains cas :

*Il n'existe pas de pratique universellement acceptée ou de principe juridique portant irrecevabilité des enregistrements secrets de conversations, tant que les informations sur lesquelles porte la demande de recevabilité sont pertinentes et tendent à apporter des éléments de réponse aux questions à trancher. L'élément de preuve doit en outre être nécessaire au déroulement d'une procédure juste et équitable. Le Tribunal estime que les enregistrements réalisés sur le lieu de travail compromettent les importantes relations de confiance et doivent donc être fortement déconseillés aux fins du maintien de bonnes relations d'emploi. Toute demande d'autorisation de versement au dossier d'une telle pièce fera l'objet d'un examen approfondi. Rien dans le présent jugement ne doit être considéré comme tendant à encourager les personnes qui réalisent des enregistrements clandestins.*

43. Le Tribunal rappelle qu'en vertu de l'article 18 de son Règlement de procédure, il peut ordonner aux parties de produire des éléments de preuve à tout moment et exiger de toute personne qu'elle produise les documents ou fournisse les informations qui lui semblent nécessaires au développement rapide et équitable de l'instance.

44. Dans l'ordonnance *Chhikara* n° 172 (NBI/2016), le Tribunal a établi que les cinq principes généraux ci-après s'appliquaient lors de l'examen de la recevabilité d'une telle preuve : 1) L'élément de preuve contenu dans l'enregistrement et sa transcription est-il recevable de prime abord ? 2) Est-il pertinent et tend-il à apporter des éléments de réponse à une ou plusieurs questions à trancher en l'espèce ? 3) Le cadre juridique de l'Organisation des Nations Unies interdit-il expressément l'enregistrement de conversations sans le consentement de l'un ou de plusieurs participants à la conversation ? 4) L'enregistrement constituait-il une intrusion déraisonnable dans la vie privée des participants à la conversation ? 5) Si l'élément de preuve a été obtenu de manière illégitime, est-il dans l'intérêt de la justice de l'écarter ? En l'espèce, le Tribunal appliquera ces principes généraux comme suit.

45. Premièrement, ayant examiné les enregistrements et leur contenu, le Tribunal estime que les éléments de preuve que contiennent ces enregistrements et leur transcription sont de prime abord recevables, la requérante ayant authentifié ces derniers. Il constate que rien n'indique que les enregistrements ne sont pas authentiques ou qu'ils ont été altérés. Les enregistrements donnant une représentation exacte des conversations qu'ont eues la requérante et M<sup>me</sup> OC, ils sont de prime abord recevables.

46. Deuxièmement, le Tribunal estime que les enregistrements sont manifestement pertinents et tendent à apporter des éléments de réponse aux questions à trancher en l'espèce. Les enregistrements témoignent du comportement qu'a eu la requérante avec M<sup>me</sup> OC le 16 décembre 2014 et des efforts qu'elle a déployés pour persuader celle-ci de ne pas passer par la médiation pour régler leurs différends.

47. Troisièmement, le Tribunal considère que le cadre juridique applicable n'interdit pas expressément l'enregistrement de conversations sans le consentement de l'un ou de plusieurs participants à la conversation.

48. Quatrièmement, bien qu'il considère que les enregistrements secrets réalisés sur le lieu de travail compromettent les importantes relations de confiance et doivent être fortement déconseillés, le Tribunal estime qu'en l'espèce, les enregistrements ne constituaient pas une intrusion déraisonnable dans la vie privée des participants à la conversation pour les raisons suivantes. Les conversations entre la requérante et M<sup>me</sup> OC ont eu lieu dans le cadre de réunions de travail tenues pendant les heures de travail normales dans les bureaux du FNUAP. Dans ces circonstances, le Tribunal convient que, pour déterminer s'il y a eu intrusion dans la vie privée de la requérante, il peut contrebalancer le droit à la vie privée de cette dernière avec le droit de M<sup>me</sup> OC, en sa qualité de subordonnée, de ne pas subir de représailles ou d'atteintes sur le lieu de travail de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Il y avait un déséquilibre entre les parties, la requérante étant la supérieure hiérarchique de M<sup>me</sup> OC, ainsi que la fonctionnaire de plus haut rang du bureau de pays. Le Tribunal note que M<sup>me</sup> OC a expliqué au Bureau des services d'audit et d'investigation pourquoi elle avait enregistré les entrevues : « Je ne

me sentais pas à l'aise. J'avais peur tout simplement. Il s'agissait d'une entrevue individuelle, je m'attendais à ce que n'importe quel sujet soit abordé et je n'avais pas de témoins si, par la suite, elle affirmait le contraire ».

49. Cinquièmement, le Tribunal considère qu'il ne serait pas dans l'intérêt de la justice d'écartier les enregistrements audio étant donné qu'ils fournissent des éléments pertinents témoignant de la conduite de la requérante. En outre, la requérante ayant tenu la conduite en cause dans le cadre d'une réunion en privé avec M<sup>me</sup> OC, cette dernière n'aurait eu aucun moyen de prouver qu'il y avait eu faute en l'absence de l'enregistrement secret de la conversation.

50. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que les enregistrements audio sont recevables et ont été dûment examinés en tant qu'éléments de preuve par le groupe d'enquête.

#### Lenteur de l'enquête

51. La requérante déclare que le défendeur a dépassé le délai prescrit pour le dépôt de la lettre d'accusation et du rapport d'enquête. Il n'a également pas achevé la procédure disciplinaire dans les 6 mois et a notifié la requérante le 26 avril 2017, soit 20 mois après la date limite du 12 février 2016. Ce retard excessif a été pour la requérante une source d'angoisse et d'inquiétude extrême.

52. Le défendeur fait valoir que les griefs de retard indu formulés par la requérante sont infondés et que l'enquête a été menée à bien dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances de l'espèce, notamment du fait que les enquêteurs du Bureau des services d'audit et d'investigation ont dû se rendre, du 9 au 26 août 2015, dans un bureau de pays difficile d'accès, où ils se sont entretenus en personne avec 15 témoins et en ligne avec 2 témoins, en plus d'autres entretiens qu'ils ont menés au siège du FNUAP et des questions écrites qu'ils ont adressées à quatre témoins.

53. Au vu du dossier, le Tribunal estime que l'enquête a été réalisée dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances de l'espèce, notamment du fait que, à l'issue

de l'enquête, lorsque le Bureau des services d'audit et d'investigation a publié son rapport en date du 1<sup>er</sup> décembre 2015, la procédure était temporairement suspendue, car la requérante subissait un traitement médical. En outre, il ressort du dossier que la requérante a demandé la prorogation du délai pour formuler des observations sur le rapport d'enquête et sur la lettre d'accusation et que le défendeur a fait droit à ses demandes de prorogation afin d'assurer la régularité de la procédure à toutes les étapes.

#### Vices de procédure qui auraient entaché l'enquête

54. La requérante formule toute une série de griefs généraux concernant la qualité de l'enquête menée en l'espèce et fait valoir que la procédure et le rapport d'enquête étaient foncièrement viciés. Elle fait notamment valoir que le rapport d'enquête contenait des erreurs et des conclusions infondées (il y était notamment indiqué de manière erronée que la mission conjointe menée par le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et le Département des ressources humaines s'était déroulée du 6 au 18 octobre 2014, alors qu'elle avait en fait eu lieu du 7 au 9 octobre 2014). La requérante soutient que le rapport d'enquête visait délibérément à donner une impression négative de sa personne et que l'on ne lui avait pas laissé la possibilité de répondre pleinement aux accusations retenues contre elle. Elle prétend également que le défendeur était partial et avait un motif illégitime en l'espèce.

55. Ayant examiné les griefs de la requérante, le Tribunal estime qu'ils ne sont pas fondés. Il ressort suffisamment clairement du dossier que le FNUAP a suivi la procédure applicable. Plus particulièrement, le 21 août 2015, par un avis d'enquête officielle, le Bureau des services d'audit et d'investigation a informé la requérante des allégations et de la portée de l'enquête. La requérante a ensuite été interrogée en personne et a eu toute latitude pour présenter sa position et sa version des faits, identifier les témoins et fournir des éléments de preuve supplémentaires, ce qu'elle a fait entre le 9 et le 26 septembre 2015 en soumettant 35 messages électroniques et 27 pièces jointes.

56. Le 22 septembre 2015, le Bureau des services d'audit et d'investigation a soumis à la requérante une transcription de l'entretien qu'il avait eu avec elle pour examen et



observations. Le 29 septembre 2015, il lui a envoyé une transcription des deux enregistrements audio réalisés le 16 décembre 2014 pendant les deux entrevues qu'elle avait eues avec M<sup>me</sup> OC. Le 10 octobre 2015, il lui a envoyé un CD-Rom contenant le fichier audio de son entretien avec le Bureau des services d'audit et d'investigation qui s'était tenu le 24 août 2015. Le 5 octobre 2015, la requérante a retourné la transcription de l'entretien signée et assortie de commentaires.

57. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal est convaincu que les principaux éléments du droit de la requérante à une procédure régulière ont été respectés. Celle-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.

58. En conséquence, le Tribunal conclut qu'il ressort clairement des éléments de preuve que la conduite de la requérante était constitutive de faute.

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

59. 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)].

60. La requérante conteste la proportionnalité de la mesure disciplinaire, soit une amende d'un montant correspondant à deux mois de traitement de base net, faisant valoir que le défendeur n'a pas pris en compte des facteurs tels que les bons services qu'elle a

rendus à l'Organisation, sa conduite jusqu'alors irréprochable et sa pleine coopération dans le cadre de l'enquête officielle. Le Tribunal considère que la mesure disciplinaire imposée était proportionnée à la faute commise par la requérante et que les facteurs atténuants que sont les bonnes performances et la conduite irréprochable tenue par le passé ne dispensent pas les fonctionnaires de se voir imposer des mesures disciplinaires.

*Requête d'anonymat présentée par la requérante*

61. Pour conclure, le Tribunal note que la requérante a présenté une requête d'anonymat dans laquelle elle a demandé que son nom ne soit pas mentionné dans tout jugement définitif ou ordonnance. La requérante fait notamment valoir qu'un document rendu public faisant état de la faute qu'elle a commise nuirait injustement et inutilement à sa réputation et porterait atteinte à son droit à la vie privée ainsi qu'à celui de sa famille.

62. Conformément au paragraphe 6 de l'article 11 du Statut du Tribunal et de l'article 26 de son règlement de procédure, les jugements du Tribunal sont publiés moyennant protection des renseignements personnels et sont disponibles au Greffe du Tribunal. À cet égard, le Tribunal d'appel a déclaré que les noms des parties étaient habituellement mentionnés dans les jugements et arrêts du système de justice interne des Nations Unies par souci de transparence et de respect du principe de responsabilité [arrêt *Lee* (2014-UNAT-481)]. Il ressort de la jurisprudence du Tribunal d'appel qu'il ne peut être fait exception au principe de publicité que lorsque le requérant ou la requérante démontre qu'il ou elle a davantage besoin de confidentialité que toute autre partie à un litige [arrêt *Pirnea* (2017-UNAT-456)] et que c'est à la partie qui formule la demande de protection de la confidentialité qu'il revient de prouver qu'elle est légitime [arrêt *Bertucci* (2011-UNAT-121)].

63. En l'espèce, le Tribunal est convaincu par l'argument de la requérante selon lequel la publicité de la procédure pourrait nuire à la réputation personnelle et professionnelle de la requérante. Le Tribunal estime donc qu'il est raisonnable de faire droit à la requête d'anonymat.

**Dispositif**

64. Au vu de ce qui précède, la requête est rejetée.

*(Signé)*

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 30 janvier 2020

Enregistré au Greffe le 30 janvier 2020

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York