



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/112

Jugement n° : UNDT/2020/111

Date : 8 juillet 2020

Original : anglais

Juge : M^{me} Eleanor Donaldson-Honeywell

Greffé : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

LE REQUÉRANT

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

M. Antoine Saad

Conseil du défendeur :

M^{me} Susan Maddox, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

M^{me} Elizabeth Gall, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Lorsqu'il a déposé la requête, le requérant travaillait pour la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA). Basé à Bamako, il était titulaire d'un engagement de durée déterminée d'agent du Service mobile de la classe 5.

2. Le 12 novembre 2018, le requérant a contesté la décision du défendeur de mettre fin à son engagement avec indemnité tenant lieu de préavis et d'indemnité de licenciement, en application de l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel. Cette décision reposait sur la conclusion selon laquelle le requérant avait soumis la plaignante à des actes de harcèlement sexuel, ce qui constitue une faute au regard des règles et règlements de l'Organisation. Le requérant avance que la décision attaquée doit être annulée au motif que ses actes étaient la conséquence des problèmes de santé dont il souffrait et n'étaient donc pas délibérés.

3. Le Tribunal a décidé de sa propre initiative de supprimer autant que possible les informations permettant d'identifier le requérant et la plaignante en l'espèce afin de les protéger. Le nom du requérant ne figure donc pas dans le présent jugement.

Rappel de la procédure

4. Le défendeur a déposé sa réponse à la requête le 14 décembre 2018. Il avance que la décision attaquée était fondée sur des preuves claires et convaincantes selon lesquelles le comportement du requérant constituait une faute grave prévue au paragraphe f) de l'article 1.2 du Statut du personnel, au paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et aux sections 2.1 et 3.1 de la circulaire ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir).

5. Le 15 avril 2020, l'affaire a été portée devant la juge de céans et, le 8 mai 2020, une conférence de mise en état a été convoquée en exécution de

l'ordonnance n° 073 (NBI/2020). Les deux parties sont convenues d'engager des discussions en vue de régler leur différend, démarche qui a finalement échoué.

6. Lors de la conférence de mise en état tenue le 8 mai 2020, la juge présidente a indiqué à titre préliminaire qu'il allait être nécessaire en l'espèce soit qu'un expert médical soit entendu dans le cadre d'une procédure orale, soit que des documents médicaux supplémentaires soient versés au dossier. Le requérant n'a toutefois pas demandé à produire d'autres éléments de preuve. Le défendeur a estimé que l'affaire devrait être jugée sur pièces, y compris au vu des rapports médicaux ayant fondé la décision en cause. Le requérant a préféré des dépositions orales au procès pour défendre sa thèse selon laquelle il n'avait commis aucune faute de manière consciente, les accusations portées contre lui devraient être retirées, les sanctions à son encontre devraient être annulées et il devrait être réintégré.

7. Conformément aux instructions données lors de la conférence de mise en état, le défendeur a présenté des conclusions le 22 mai 2020 pour préciser si l'Organisation savait, avant que la faute alléguée ne soit commise, que le requérant souffrait de problèmes de santé et dans quelle mesure elle en avait connaissance.

8. L'ordonnance n° 100 (NBI/2020), rendue le 27 mai 2020, a porté convocation d'une audience de trois jours. Le 9 juin 2020, les parties ont conjointement déposé un dossier, contenant des pages numérotées, ainsi qu'une liste de témoins. Le procès s'est tenu à distance du 16 au 18 juin 2020, à l'aide des services électroniques Microsoft Teams du Tribunal.

Questions à examiner

9. Étant donné que l'affaire porte sur le contrôle judiciaire d'une décision disciplinaire, les questions qu'il convient d'examiner ont été tranchées dans une jurisprudence bien établie, notamment dans l'arrêt *Wishah* rendu par le Tribunal d'appel des Nations Unies (« le Tribunal d'appel »)¹. La question qui doit être

¹ 2015-UNAT-537, par. 20.

examinée en premier lieu est de savoir si les faits sur lesquels repose la sanction ont été établis.

10. En l'espèce, toutefois, les faits essentiels sous-tendant les actes commis par le requérant qui sont constitutifs de harcèlement sexuel ne prêtent pas à controverse. Ainsi, il reste à déterminer si les faits établis constituent une faute et si la sanction imposée est proportionnée à l'infraction.

11. Dès lors que le requérant a avancé qu'il souffrait d'un problème de santé mentale, le Tribunal doit déterminer, dans un premier temps, si le défendeur est passé outre cette information qui constituait un élément pertinent sur la base duquel il aurait pu tirer une conclusion autre que celle tendant à ce que le requérant ait commis une faute ; et, dans un second temps, si la sanction imposée était proportionnée compte tenu des circonstances.

Faits

12. Le requérant s'est installé à Bamako, au Mali, en juillet 2013 pour prendre ses fonctions à la MINUSMA, une mission où les familles ne sont pas autorisées. Le requérant a éprouvé des difficultés à vivre seul et à s'adapter à sa vie dans ce nouvel environnement. Il avait le mal du pays, a souffert de dépression et s'est mis à consommer une substance réglementée. Selon le requérant, la consommation de ce produit l'aidait à surmonter sa solitude et son anxiété. Le défendeur soutient qu'il ne savait pas que le requérant souffrait d'une dépendance puisque cela n'avait pas été porté à l'attention de l'Organisation avant que la faute alléguée ne soit commise.

13. Vers la fin de l'année 2014, le requérant s'est rendu au Liban où il a rencontré une conseillère du personnel de la FINUL, M^{me} Lilyana Ivetić. Sur les conseils de cette dernière, il a consulté le docteur Joseph El Khoury, psychiatre consultant pour adultes spécialisé en addictologie. D'après les faits exposés dans la requête, le docteur El Khoury a diagnostiqué un trouble dépressif majeur de gravité moyenne ainsi qu'une toxicomanie, pour laquelle il a prescrit un traitement au requérant. Selon

ce dernier, le médecin lui a prescrit du Revia, un médicament utilisé pour prévenir la toxicomanie. Le requérant était également tenu d'assister à des séances de soutien psychologique une à deux fois par semaine. Le docteur El Khoury a recommandé que le requérant soit placé en congé de maladie afin qu'il se repose chez lui, et a fourni des pièces à cet effet — dont une lettre et un formulaire MS 24 renseigné — que le requérant a fournies à l'Organisation à l'appui de sa demande de congé de maladie.

14. La Division des services médicaux de l'époque, qui est l'actuelle Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail, a certifié le congé de maladie du requérant pour la période allant de novembre 2014 au 8 mars 2015, en application de l'instruction administrative ST/AI/2005/3 (Congé de maladie), sur la base du rapport médical du docteur El Khoury en date du 4 décembre 2014. Dans ce rapport, adressé à « Qui de droit », le docteur El Khoury a déclaré que le requérant souffrait d'un trouble dépressif majeur. Il n'est nullement mentionné dans ce rapport que le requérant souffrait de toxicomanie ou qu'un traitement à base de Revia lui avait été prescrit, comme l'intéressé l'a indiqué.

15. Par la suite, le 23 mars 2015, le docteur El Khoury a fait savoir que le requérant allait mieux, était apte à reprendre le travail et n'avait plus besoin d'un lourd traitement à ce stade. Il a toutefois signalé qu'il fallait fournir un appui thérapeutique au requérant en cas de besoin, ainsi qu'un suivi tous les trois mois à court terme. Après avoir examiné ce rapport, l'Organisation a déclaré le requérant apte à retourner travailler à Bamako. Cette décision n'a pas été contestée.

16. Le requérant a dit au Tribunal qu'il avait à nouveau sombré dans la toxicomanie peu de temps après son retour au Mali.

17. En octobre 2015, le requérant travaillait pour l'Unité des actifs de la Section des communications et de l'informatique et avait notamment pour tâche de fournir des autorisations d'entrée et de sortie au personnel de la MINUSMA. La plaignante était une Volontaire des Nations Unies et allait définitivement quitter son lieu d'affectation.

18. Dans l'après-midi du jeudi 8 octobre 2015, la plaignante s'est rendue au bureau du requérant pour entamer la procédure de départ. Le requérant s'est entretenu avec elle pendant quelques minutes au sujet de cette procédure et les échanges sont restés strictement professionnels. Dans le cadre des formalités de cessation de service, la plaignante a envoyé un courriel au requérant contenant son bloc de signature, dans lequel figurait son numéro de portable privé. Le soir du 8 octobre 2015, le requérant lui a demandé d'être son « amie » sur Facebook. La plaignante n'a pas répondu à cette demande.

19. Le vendredi 9 octobre 2015, entre 0 h 44 et 23 h 15, le requérant a envoyé une soixantaine de messages WhatsApp non sollicités, déplacés et sexuellement explicites sur le téléphone portable de la plaignante depuis un numéro malien local.

20. Dans ses messages WhatsApp, le requérant a notamment insisté pour organiser une réunion avec la plaignante et lui a fait des invitations et des propositions de nature sexuelle dans le but d'entamer une relation intime avec elle. Ces messages disaient par exemple : « Je ne t'ai vue qu'une seule fois et je ne cesse de penser à toi depuis [...] tu occupes mes pensées en permanence [...] » ; « Le sentiment qui fait qu'un homme se consume de désir » ; « Le fait que tu sois mariée ne m'arrête en rien, cela me donne envie de te connaître davantage » ; « J'ai vraiment envie de toi [...] » ; « J'aimerais que tu sois ma femme ! » ; « Je veux te voir » ; « J'insiste pour aller boire un verre » ; « Pourquoi dois-je arrêter ? ».

21. Le 9 octobre 2015, en réponse à ces messages, la plaignante a demandé à plusieurs reprises au requérant d'arrêter de lui écrire et lui a fait savoir par deux fois qu'elle porterait plainte s'il continuait. La plaignante a envoyé les messages suivants au requérant : « Je suis désolée, mais je ne vous connais pas et je n'ai pas envie de vous connaître. Je suis mariée et j'ai un enfant, et je ne veux donc pas entendre de telles choses » ; « Non, merci. Désolée, mais j'aimerais que vous cessiez de m'écrire, s'il vous plaît ». Le requérant a continué.

22. Le 9 octobre 2015, la plaignante a bloqué le numéro du requérant sur WhatsApp afin qu'elle ne reçoive plus ses messages. Dans la nuit du 9 au 10 octobre 2015, ayant été bloqué sur cette application, le requérant a essayé de prendre contact avec elle en utilisant l'application Messenger de Facebook pour lui envoyer un message, qu'elle a ignoré. Plusieurs heures plus tard, au petit matin du samedi 10 octobre 2015, le requérant a appelé la plaignante à trois reprises, à 4 h 18, à 5 h 13 et à 5 h 32. La plaignante n'a pris que le deuxième appel, mais personne n'a répondu. Le requérant a passé ces appels depuis le téléphone portable que l'Organisation des Nations Unies mettait à sa disposition et qui nécessitait d'utiliser un code PIN attribué par l'Organisation.

23. La plaignante ayant continué d'ignorer les tentatives du requérant visant à prendre contact avec elle, ce dernier a acheté une autre carte sim locale afin de pouvoir à nouveau lui écrire sur WhatsApp. Entre 21 h 42 le 10 octobre 2015 et 19 h 07 le 11 octobre 2015, le requérant lui a envoyé une cinquantaine de messages WhatsApp depuis son nouveau numéro, dont au moins six photographies obscènes d'organes génitaux masculins. Il a par exemple envoyé les messages suivants : « Ne sois pas fâchée, ce n'est pas si grave si tu m'attires sexuellement » ; « As-tu aimé les photos ? » ; « Réponds-moi » ; « Prends contact avec moi dès que tu peux ».

24. Le dimanche 11 octobre 2015, la plaignante a déposé une plainte contre le requérant auprès du Groupe des enquêtes spéciales. Elle a quitté le Mali le jour même. D'après le défendeur, le requérant a essayé de prendre à nouveau contact avec elle le jeudi 26 novembre 2015 à l'aide de l'application Messenger de Facebook, et fin novembre 2015 par Skype.

25. Le requérant reconnaît avoir envoyé des messages et effectué des appels non sollicités et offensants entre le 9 et le 11 octobre 2015, et il s'en excuse. Il conteste l'allégation selon laquelle il a essayé à nouveau de prendre contact avec la plaignante en novembre 2015.

26. Le requérant est resté au Mali jusqu'à fin 2015 et, dès janvier 2016, il a pris un congé de détente, suivi d'un congé de paternité, puis d'un congé de maladie certifié. Cet autre congé de maladie était également étayé par un formulaire MS 24 et une lettre du docteur El Khoury, deux documents datés du 19 janvier 2016. À cette période, le médecin a déclaré que le requérant l'avait consulté pour la dernière fois l'année précédente. Il a indiqué qu'à cette époque, il le soignait pour un trouble de dépendance à une substance réglementée.

27. Le docteur El Khoury a recommandé d'ajouter plusieurs mois de congé de maladie au congé de paternité du requérant, dont la femme devait accoucher dans les trois mois qui suivaient. Il a également expressément recommandé que le requérant soit transféré à un autre poste en Afrique où sa famille pourrait être avec lui, qu'il soit régulièrement soumis à des dépistages de drogues et qu'il bénéficie d'un suivi de la part des collègues de l'Organisation et d'un soutien psychologique par Skype.

28. Le requérant dit qu'au cours de cette période de congé postérieure aux faits en cause, il a suivi un autre traitement pour trouble dépressif majeur et toxicomanie. Sa femme a accouché de jumeaux. Le médecin du requérant a fourni des informations actualisées concernant l'état de santé de son patient dans un rapport médical en date du 8 août 2016. Ce rapport revient sur l'historique du diagnostic de trouble dépressif majeur et le médecin dit que ce trouble s'accompagnait d'un problème de toxicomanie pour lequel le requérant suivait un traitement depuis 2014. Lorsqu'il a précisé que le requérant était apte à reprendre le travail à compter du 17 août 2016, le médecin a dit que son patient était désormais totalement sevré et apte à reprendre le travail, entouré de sa famille. Le médecin a déclaré que le requérant chercherait à obtenir un soutien psychologique sur place par l'entremise de la mission des Nations Unies et qu'il avait également accepté de revoir son médecin pour un suivi.

29. Le requérant a repris le travail fin août 2016 après que la Division des services médicaux de l'époque avait autorisé son retour. La lettre d'autorisation était datée du 4 août 2016. La décision de déclarer le requérant apte à reprendre le travail n'a pas été

contestée. À son retour, il a appris qu'il allait faire l'objet d'une enquête pour harcèlement sexuel comme suite à une plainte qui avait été déposée.

30. Le Groupe des enquêtes spéciales a interrogé le requérant le 12 octobre 2016 et a présenté un rapport d'enquête préliminaire le 25 décembre 2016. Le 18 mai 2017, conformément à la circulaire ST/SGB/2008/5, le Représentant spécial du Secrétaire général et chef de la MINUSMA a constitué un groupe afin qu'il enquête sur l'allégation de harcèlement (« le groupe d'enquête »). Le requérant a été interrogé par le groupe d'enquête le 1^{er} juin 2017. L'intéressé n'a pas pu expliquer les raisons de son comportement ni ce qui l'avait poussé à se comporter de la sorte, et il s'est dit sincèrement désolé. Le groupe d'enquête a présenté son rapport le 27 juin 2017.

31. Le 9 octobre 2017, la Sous-Secrétaire générale à l'appui aux missions a renvoyé l'affaire concernant le requérant au Bureau de la gestion des ressources humaines afin qu'il prenne les mesures qui s'imposent. Par mémorandum en date du 26 février 2018, il a été demandé au requérant de répondre aux allégations formelles selon lesquelles il avait commis une faute (« le mémorandum relatif aux allégations »).

32. Le 13 avril 2018, le Bureau de l'aide juridique au personnel a présenté des observations au nom du requérant concernant le mémorandum relatif aux allégations, ainsi que des pièces justificatives. Parmi ces pièces figuraient le premier rapport médical rendu le 23 mars 2015, soit avant les faits en cause, indiquant que le requérant était apte à reprendre le travail ; le rapport rendu le 8 août 2016, soit des mois après les faits reprochés, indiquant que l'intéressé était apte à retourner travailler ; ainsi qu'un rapport médical en date du 5 avril 2018. C'était dans ce dernier rapport que le médecin avait spécifiquement parlé des antécédents médicaux du requérant, alors que l'enquête sur le harcèlement sexuel était en cours à l'époque.

33. Le docteur El Khoury a dit dans le rapport médical du 5 avril 2018 qu'en 2014, le requérant avait commencé à prendre de la drogue et qu'en l'apprenant, ses employeurs l'avaient autorisé à rentrer dans son pays pour se faire soigner.

En ce qui concerne l'allégation de harcèlement sexuel, le médecin a dit qu'il y avait de fortes chances pour que le requérant ait été sous l'emprise d'une substance réglementée à cette époque, et ce, jusqu'à la fin décembre 2015. Il a déclaré [traduction non officielle] :

Il est bien connu que la cocaïne altère le jugement, encourage les comportements impulsifs et inspire une confiance démesurée. Il s'agit d'effets que [le requérant] a ressentis et qui ont joué un rôle essentiel dans sa dépendance. Si cette information clinique n'excuse en rien son comportement déplacé, elle présente toutefois un intérêt, en particulier dès lors que, à ma connaissance, [le requérant] n'a pas d'antécédents de comportement agressif ou manifestement inapproprié en dehors de ce contexte.

34. En avril 2018, le médecin a certifié que le requérant était totalement guéri.

35. Le 5 juillet 2018, le requérant a fourni au Bureau de la gestion des ressources humaines des dossiers médicaux supplémentaires portant sur la période allant de décembre 2014 à août 2016.

36. Par lettre en date du 16 août 2018, le requérant a été informé que, sur la base d'un examen de l'ensemble du dossier, y compris de ses observations, la Secrétaire générale adjointe à la gestion avait conclu que les allégations le concernant étaient étayées par des preuves claires et convaincantes, et qu'elle avait décidé d'imposer une mesure disciplinaire sous forme de cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et d'indemnité de licenciement. Les motifs de ces décisions étaient exposés en détail en annexe à cette lettre.

Moyens du requérant et preuves qu'il a produites

37. À titre de moyen principal, le requérant avance, tel qu'il ressort de la requête, que l'enquête et la prise de décisions ne respectaient pas les garanties d'une procédure régulière. En particulier, il soutient que le défendeur n'a pas dûment tenu compte des preuves d'ordre médical produites pour attester l'altération de ses facultés

mentales, n'a pas cherché à obtenir l'avis d'un expert médical neutre et n'a pas interrogé M^{me} Ivetić, la conseillère qui l'avait aidé avant les faits reprochés.

38. Le requérant avance également que le groupe d'enquête s'est borné à interroger des témoins qui confirmaient la version des faits de la plaignante. En outre, il s'est plaint d'avoir été interrogé en anglais et non dans sa langue maternelle, l'arabe, raison pour laquelle il lui a été difficile de trouver les bons mots pour exprimer sa pensée.

39. Le requérant affirme que son problème de toxicomanie n'a pas été pris en considération en ce que le défendeur lui a imposé une sanction alors qu'il avait le devoir de l'aider. Le conseil du requérant a repris cet argument dans ses conclusions finales : selon lui, le requérant ne pouvait être sanctionné pour faute alors qu'il avait agi dans un état d'inconscience.

40. Le requérant a cité deux témoins lors du procès, W1 et W2, dont les dépositions sont résumées ci-dessous.

41. Le témoin W1 (dont le nom est expurgé afin de protéger le requérant et le témoin) est un ancien fonctionnaire de l'Organisation qui a pris sa retraite.

W1, qui était le colocataire du requérant, a déposé au sujet de la situation dans laquelle se trouvait le requérant lorsqu'il vivait en Afrique et de son état de santé à l'époque. Il a dit avoir rencontré le requérant, un des premiers fonctionnaires de la MINUSMA, dans le cadre du premier déploiement effectué en amont de la mission, dont ils faisaient tous deux partie.

Dans sa déposition, W1 a évoqué la différence d'âge entre lui et le requérant, à l'égard duquel il avait toutefois développé une affection paternelle. Il avait été triste de constater qu'en l'espace de sept mois le comportement du requérant avait changé en raison, selon lui, de la solitude et du fait qu'il était loin de son pays d'origine pour la première fois. Le témoin a dit qu'il n'était pas rare que d'autres collègues éprouvent ces mêmes difficultés. Certains trouvaient du réconfort dans l'alcool, d'autres se tournaient vers la prière.

Cependant, lors du contre-interrogatoire, il a été indiqué à W1 que Bamako n'était pas le premier lieu d'affectation du requérant hors de son pays d'origine puisqu'il avait occupé avant cela un poste au Timor oriental pendant quatre ans. W1 a reconnu candidement qu'il ne connaissait pas le parcours professionnel du requérant.

W1 a dit qu'il avait essayé de donner des conseils au requérant comme l'aurait fait un père, mais que son état s'était dégradé au bout de quelques semaines. Son corps présentait des marques liées à la consommation de drogues et il se comportait comme un toxicomane. Le témoin a rapporté que la mission n'avait pas orienté le requérant vers un médecin, mais qu'il avait vu une conseillère lorsqu'il était rentré chez lui au Liban. Selon W1, il est possible que le requérant ait regagné son lieu d'affectation de manière prématurée, car son comportement était encore anormal à son retour.

42. L'épouse du requérant (le témoin W2) a parlé de la situation de son mari, de son état de santé ainsi que de son parcours général.

W2 s'est dite fortement préoccupée par le fait que son mari, qui n'avait pas éprouvé de difficulté à travailler à Bamako dans un premier temps, avait vu son état de santé commencer à se dégrader en 2014. Son mari et elle ont tous deux été envahis par l'émotion et ont pleuré lorsqu'elle a parlé des mesures qu'elle avait dû prendre pour veiller à ce qu'il trouve de quoi se nourrir après qu'il avait commencé à utiliser son argent pour acheter de la drogue.

Lorsqu'il était rentré chez lui fin 2014, elle a dit que la famille avait décidé de l'aider, notamment la mère du requérant, qui était une fonctionnaire locale de l'Organisation des Nations Unies. Elle l'a emmené voir la conseillère, M^{me} Ivetic, qui l'a orienté vers le docteur El Khoury. Selon W2, le requérant a été traité pour toxicomanie dès ce moment-là, mais, pour éviter qu'il ne soit condamné et emprisonné — la toxicomanie étant illégale au Liban —, le médecin n'a pas indiqué dans son rapport que le requérant consommait des drogues.

W2 a dit que le requérant se portait bien au Liban, mais qu'il avait rechuté à son retour au Mali. Elle a dit que la toxicomanie du requérant et la dégradation de son état de santé préoccupaient tous ses amis et ses supérieurs hiérarchiques de Bamako. Lors du contre-interrogatoire, elle a dit qu'elle en avait parlé avec eux. Tout le monde était au courant de la situation.

Afin de souligner ce point lors de son interrogatoire principal, elle a renvoyé à un article paru en ligne concernant des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies qui se rendaient sur certaines routes de Bamako pour acheter des substances réglementées. L'article montrait la photo d'un de ces fonctionnaires dans un véhicule des Nations Unies et, selon W2, il s'agissait du requérant. L'autorisation de verser cet article au dossier en tant qu'élément de preuve a immédiatement été accordée. L'article a été déposé par voie électronique. La photographie avait été prise en décembre 2015, soit quelques semaines après la faute alléguée.

W2 a indiqué que les collègues du requérant, y compris ceux qui travaillaient encore à la mission après qu'il était parti, avaient fait part de leur inquiétude à son égard et de leur tristesse concernant sa situation, étant entendu que ses actions au cours de faits reprochés ne lui correspondaient pas. Elle a dit qu'il était très malheureux dans sa famille et qu'il n'avait pas engagé cette procédure devant le Tribunal pour obtenir de l'argent. Il accorde une grande importance à sa carrière de fonctionnaire international au sein du système des Nations Unies et n'aspire qu'à reprendre le travail.

43. Le requérant s'est montré courtois et serviable tout au long de la procédure. Il a aidé son conseil qui avait du mal à s'adapter à la technologie utilisée pour tenir l'audience en ligne. Le requérant a joué un rôle de premier plan dans certains aspects de sa propre représentation au procès. Il a également pris la parole lors des conclusions finales. Il s'est exprimé de manière claire et posée lors de sa présentation.

44. Le requérant a expliqué qu'au cours des enquêtes, il avait nié être concerné par cet article de peur d'être emprisonné pour avoir acheté de la drogue.

45. Il a expliqué que, depuis sa cessation de service, il n'avait pas pu trouver un autre emploi. Sa pension était sa seule source de revenus lui permettant de contribuer à l'entretien de ses jumeaux. Il accorde une grande importance à ses fonctions au sein du système des Nations Unies et ne cherche qu'à reprendre le travail.

46. Le requérant a dit sincèrement regretter ses actions et s'est à nouveau excusé auprès de la plaignante pour ce qu'il lui avait fait vivre.

Moyens du défendeur et preuves qu'il a produites

47. Le principal argument invoqué par le défendeur dans sa réponse est que le groupe d'enquête ne disposait à l'époque d'aucun dossier établissant que le requérant était incapable de contrôler ses actions ou souffrait d'un problème de toxicomanie avant les faits reprochés. D'ailleurs, le médecin avait déclaré dans son rapport que le requérant était apte à reprendre le travail au moment où les faits reprochés avaient eu lieu. Il ne ressort pas non plus des réponses faites par le requérant lors de l'entretien qu'il souffrait de toxicomanie². Ce n'est que dans les rapports médicaux préparés après les faits en cause que le médecin a parlé de toxicomanie.

48. Le défendeur a avancé que la preuve apportée par l'article paru en ligne n'établissait pas de manière probante que le problème de toxicomanie dont souffrait le requérant avait été porté à la connaissance de l'Organisation avant les faits reprochés. Cet article datait d'après les faits et il n'est pas indiqué que la personne qui figure sur la photographie et dont il est question dans l'article est le requérant. Le requérant a lui-même affirmé qu'il avait nié être concerné par les activités relatées

² Annexes 4 et 5 du défendeur.

dans l'article. S'il avait pris part à de telles activités, en violation de la législation du pays hôte, une autre procédure disciplinaire aurait alors été engagée à son encontre.

49. Si le requérant avait appelé l'attention de l'Organisation sur sa toxicomanie, il aurait pu avoir accès à un traitement.

50. Le conseil du défendeur a avancé qu'il ressort du dossier de l'enquête menée par le défendeur qu'un examen des actions du requérant lors des faits reprochés n'a pas révélé que ces actions étaient dues à un manque de contrôle lié à sa toxicomanie. Au cours de la procédure disciplinaire, le défendeur a pleinement tenu compte de la possibilité que le requérant ait pu avoir perdu le contrôle ou agi de manière inconsciente. La thèse de la perte de contrôle ou de l'état d'inconscience n'a pas été retenue dès lors que le requérant avait tenté à de nombreuses reprises de prendre contact avec plaignante, qu'il avait recouru à différentes méthodes pour y parvenir et qu'il avait continué pendant plusieurs jours. En outre, le fait qu'il avait acheté une nouvelle carte sim pour la joindre alors qu'elle avait bloqué son numéro montre que ses actions étaient délibérées.

51. Le défendeur soutient en outre que le requérant ne saurait être exonéré de sa responsabilité en raison de sa toxicomanie, pour laquelle il n'avait pas sollicité l'aide de l'Organisation ou de sources externes.

52. Dans les conclusions écrites qu'il a déposées le 22 mai 2020 et dans les conclusions finales présentées oralement par son conseil, le défendeur a répondu à l'argument selon lequel le comportement du requérant aurait dû être considéré comme une maladie causée par une toxicomanie, raison pour laquelle l'Organisation aurait dû lui proposer un traitement adapté au lieu de mettre fin à son engagement. Le conseil a souligné que, même si l'instruction administrative ST/AI/372 (Aide aux fonctionnaires alcooliques ou toxicomanes) fournissait un cadre réglementaire concernant les soins et le soutien qu'il convient d'apporter aux fonctionnaires souffrant de toxicomanie, le fonctionnaire concerné doit prendre des mesures proactives pour obtenir de l'aide. L'instruction administrative prévoit que, dans certains cas, une action

de caractère disciplinaire peut être engagée à l'encontre des fonctionnaires souffrant de toxicomanie.

24. Il se peut que le fonctionnaire refuse de se soumettre à toute évaluation et à tout traitement et que son problème de comportement demeure entier. Si tel est le cas, il faudra tenir une deuxième réunion officielle dans les trois mois suivant la première afin d'examiner les mesures disciplinaires ou administratives qui s'imposent, y compris la cessation de service, et permettre à l'administration d'arrêter sa position.

53. Le conseil a réfuté l'allégation du requérant selon laquelle le défendeur avait manqué à son devoir de diligence envers l'intéressé en ce qu'il ne lui avait pas fourni le soutien thérapeutique et le suivi dont il avait besoin selon le rapport médical de mars 2015. D'après le défendeur, la Division des services médicaux n'était pas tenue, en application du cadre réglementaire défini à la section 8 de la circulaire ST/SGB/2011/4 (Organisation du Bureau de la gestion des ressources humaines), de mettre en place de tels services en faveur du requérant. Il a au contraire affirmé qu'il incombait au requérant de suivre les conseils de son médecin et de demander un soutien thérapeutique et un suivi de son état de santé. Rien ne prouvait que le requérant avait cherché à obtenir de tels services auprès du défendeur ou de ses propres prestataires de soins de santé.

54. S'agissant de l'allégation concernant la langue dans laquelle l'entretien a été mené, le défendeur dit qu'il est indiqué dans les documents que le requérant avait fournis lors de son recrutement qu'il maîtrise l'anglais.

55. Bien que cette question n'ait pas été soulevée par le requérant, le Tribunal a fait savoir aux parties qu'il s'inquiétait de ce que le requérant aurait pu être considéré comme inapte au travail pour raisons de santé au lieu d'être licencié. Plus particulièrement, il a demandé aux parties de présenter des observations sur l'applicabilité de la circulaire ST/IC/1999/111 (Santé mentale — Services médicaux et assistance au personnel) (« la circulaire relative à la santé mentale »), dont le paragraphe 16 du chapitre IV énonce les conditions dans lesquelles

des fonctionnaires qui ont des problèmes de santé permanents peuvent prendre leur retraite et percevoir une pension d'invalidité.

Tout participant a droit à une pension d'invalidité si l'on constate qu'il n'est plus capable de remplir des fonctions raisonnablement compatibles avec ses capacités, en raison d'un accident ou d'une maladie affectant sa santé d'une façon qui semble devoir être permanente ou de longue durée. Le Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies n'accorde une pension d'invalidité que si les éléments médicaux fournis permettent d'établir que la maladie ou le handicap du fonctionnaire lui ouvre droit à pension.

56. Le défendeur a abordé cette question dans ses conclusions finales en renvoyant au cadre réglementaire applicable au départ à la retraite pour raisons de santé. Le conseil a souligné que la circulaire relative à la santé mentale se trouvait tout en bas de la hiérarchie des textes réglementaires applicables aux fonctionnaires³. En tant que telle, la possibilité d'appliquer le paragraphe 16 du chapitre IV de cette circulaire est subordonnée aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/16 (Cessation de service pour raison[s] de santé), dont les sections 2 et 3 prévoient ce qui suit :

2. Il ne peut être mis fin à l'engagement d'un fonctionnaire pour raisons de santé en requête de l'alinéa a) ou b) de l'article 9.1 du Statut du personnel que si des attestations médicales établissent de façon concluante que l'incapacité du fonctionnaire lui ouvre droit à une pension d'invalidité conformément aux Statuts de la Caisse commune des pensions.

3.1 Lorsqu'un fonctionnaire a épuisé les jours de congé de maladie à plein traitement auxquels il a droit, son service administratif ou le service du personnel local en avise le Directeur du Service médical ou le médecin désigné pour que celui-ci détermine si l'intéressé peut prétendre à une pension d'invalidité en requête de l'article 33 a) des Statuts de la Caisse ; en attendant, le fonctionnaire est mis en congé de maladie à demi-traitement.

3.2 S'il ressort de l'examen médical que la maladie ou l'accident du fonctionnaire affecte sa santé d'une façon qui semble devoir être permanente ou de longue durée, le Directeur du Service médical ou le médecin désigné en avise l'administrateur des ressources humaines

³ Jugement *Villamorán* (UNDT/2011/126), par. 29.

concerné au Siège ou le service du personnel local pour qu'il informe l'intéressé [...].

3.3 Lorsque la conclusion du Directeur du Service médical ou du médecin désigné n'est pas contestée par le fonctionnaire ou lorsqu'elle est confirmée par le médecin tiers ou la commission médicale qui a examiné la question, l'administrateur des ressources humaines concerné au Siège ou le service du personnel local adresse dès que possible une demande au Comité des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies (« le Comité ») tendant à ce qu'une pension d'invalidité soit versée au fonctionnaire. Il utilise pour présenter cette demande la formule qui figure en annexe à la présente instruction administrative.

3.4 Le Comité détermine si le fonctionnaire est frappé d'incapacité au sens de l'article 33 a) des Statuts de la Caisse commune des pensions et, dans l'affirmative, autorise le versement d'une pension d'invalidité. Le secrétariat de la Caisse commune informe l'administrateur des ressources humaines concerné au Siège ou le service du personnel local ainsi que l'intéressé de la décision du Comité.

3.5 Si le Comité décide d'autoriser le versement d'une pension d'invalidité, l'administrateur des ressources humaines concerné au Siège ou le service du personnel local adresse le plus tôt possible au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, pour approbation au nom du Secrétaire général, une recommandation tendant à ce qu'il soit mis fin à l'engagement du fonctionnaire pour raisons de santé en requête de l'alinéa a) ou b), selon qu'il convient, de l'article 9.1 du Statut du personnel.

57. S'agissant de ce cadre réglementaire, le conseil du défendeur a précisé que, conformément aux dispositions visées, le requérant devait avoir épuisé les jours de congé de maladie à plein traitement auxquels il avait droit avant de pouvoir prétendre à un départ à la retraite pour raisons de santé.

58. Le défendeur a avancé qu'en tout état de cause, une décision d'imposer une sanction autre qu'un licenciement pour faute n'aurait pas été conforme à la politique stricte de tolérance zéro de l'Organisation à l'égard du harcèlement sexuel, comme énoncé à la section 1.5 de la circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité). Il ressort de la pratique établie de l'Organisation concernant les affaires de harcèlement sexuel que les mesures disciplinaires imposées sont parmi les plus sévères

possible, à savoir la cessation de service ou le renvoi, comme le prévoit le paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

59. Cette approche en matière de sanction pour harcèlement sexuel a été confirmée par le Tribunal d'appel, qui a conclu comme suit au paragraphe 33 de l'arrêt *Mbaigolmem* (2018-UNAT-819) [traduction non officielle] :

[L]e harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un fléau qui mine le moral et le bien-être des fonctionnaires qui le subissent. En tant que tel, il a une incidence négative sur l'efficacité de l'Organisation et entrave sa capacité à garantir un environnement de travail sûr, sain et productif. L'Organisation a le droit et l'obligation d'adopter une approche sévère en matière de harcèlement sexuel. Il convient donc d'adresser un message clair : les fonctionnaires qui harcèlent sexuellement leurs collègues doivent s'attendre à perdre leur emploi.

60. Le conseil du défendeur a rappelé au Tribunal qu'il convenait de tenir compte de l'expérience vécue par d'autres fonctionnaires de l'Organisation. Premièrement, d'autres fonctionnaires, comme la plaignante, ont quitté leur foyer et leurs proches afin de travailler pour une mission dans le cadre de laquelle ils ont dû s'adapter à leur nouvelle vie. Ils y sont parvenus sans causer de tort à autrui. Deuxièmement, il est important que des personnes comme la plaignante sachent qu'elles peuvent travailler dans un environnement sûr, sans crainte de subir un harcèlement sexuel.

61. Le conseil du défendeur a souligné que son client n'avait pas considéré le problème de santé mentale du requérant comme une circonstance atténuante justifiant de lui imposer une sanction autre qu'une cessation de service. Toutefois, il a tenu compte de toutes les circonstances atténuantes pertinentes pour décider d'une sanction qui soit proportionnée à la faute commise par le requérant, notamment le fait qu'il avait reconnu son comportement et exprimé des remords.

62. Le défendeur a cité un témoin lors du procès. Son témoignage est résumé ci-dessous :

La docteure Stefani Ascitti, chef du service des prestations liées à la santé (Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail,

Département des opérations), a déposé au sujet de la connaissance qu'avait l'Organisation du problème de toxicomanie du requérant sur la base des informations que l'intéressé avait communiquées dans le cadre des procédures applicables, notamment les procédures de certification des congés de maladie et d'aptitude à l'emploi. Elle a également déposé au sujet du rôle et des attributions essentielles de l'ancienne Division des services médicaux, tels qu'exposés dans la section 8.4 de la circulaire ST/SGB/2011/4, et a notamment décrit en détail la procédure de certification des congés de maladie.

Lors de l'interrogatoire principal, il a été demandé à la docteure Ascitti d'expliquer comment l'Organisation procédait pour déterminer si un fonctionnaire était apte à reprendre le travail lorsqu'il n'était plus malade. Elle a expliqué qu'en cas de maladie bénigne/de courte durée, aucune autorisation n'est nécessaire. En cas de maladie de longue durée ou complexe susceptible d'entraver les tâches du fonctionnaire ou de mettre en danger d'autres personnes en cas de rechute, l'Organisation demande un rapport médical qui doit inclure une autorisation de reprise du travail et dans lequel il est indiqué si cette reprise est assortie d'une quelconque restriction.

Lors de sa déposition, la docteure Ascitti a passé en revue les documents médicaux présentés par le requérant dans lesquels il était dit que celui-ci pouvait reprendre le travail, et elle a confirmé que, le 23 mars 2015, un trouble dépressif majeur avait été diagnostiqué, mais aucune maladie liée à la consommation d'une substance réglementée. Se référant aux courriels figurant à la page 162 du dossier relatif au procès, elle a également expliqué dans quelle mesure M. Joseph Brody, le psychologue clinique de l'équipe médicale de l'Organisation, était intervenu dans la procédure visant à autoriser le requérant à reprendre le travail. Elle a dit qu'on faisait appel à ses services lorsqu'il était nécessaire qu'un expert se prononce sur un problème de santé mentale. Il peut s'entretenir avec le fonctionnaire concerné ou son médecin, ou demander des rapports plus détaillés. Le 1^{er} avril 2015, M. Brody a indiqué par courrier

électronique qu'aucun autre congé de maladie ne pouvait être accordé au requérant en raison de son problème de santé. La docteure Asciutti a confirmé qu'il avait ainsi été recommandé de ne pas prolonger le congé de maladie du requérant au-delà du 8 mars 2015. Elle a précisé que l'équipe chargée des congés de maladie avait toute latitude pour accepter ou non la recommandation de M. Brody et pouvait ne pas en tenir compte.

La docteure Asciutti a commenté la remarque faite par le médecin du requérant dans le rapport médical du 23 mars 2015, selon laquelle il faudrait fournir un soutien thérapeutique au requérant ainsi qu'assurer un suivi de sa santé mentale tous les trois mois. Elle a dit que l'Organisation n'avait aucun rôle à jouer à cet égard en ce qu'elle ne fournissait pas de soin thérapeutique. Le fonctionnaire et son prestataire de soins de santé devaient régler cela entre eux. Il y avait bien un dispensaire, mais l'Organisation n'est pas tenue d'assurer un suivi. Elle a indiqué qu'il existait un dispensaire à Bamako et que l'Organisation disposait également d'un conseiller du personnel sur place, mais qu'un soutien psychologique n'était fourni que dans des cas graves et non dans le cadre de soins ou de traitements à long terme. Les registres dans lesquels les consultations sont consignées sont confidentiels et l'équipe chargée des congés de maladie n'y a pas accès.

La docteure Asciutti a déclaré que l'équipe chargée des congés de maladie n'avait eu connaissance du diagnostic concernant le requérant et du traitement qu'il suivait en raison de son problème de toxicomanie qu'après que son médecin en avait fait état dans un rapport médical en date du 19 janvier 2016, soit après les faits reprochés. Elle a dit qu'en tant que fonctionnaire de la MINUSMA, le requérant avait la possibilité, s'il souhaitait soigner son problème de dépendance, de demander l'aide du conseiller du personnel, conformément à l'instruction administrative ST/AI/372.

Enfin, à la question soulevée par le Tribunal concernant le point de savoir s'il aurait pu être mis fin à l'engagement du requérant pour raisons de santé,

la docteure Ascitti a répondu que la situation de l'intéressé ne satisfaisait pas aux conditions réglementaires ouvrant droit à pareille mesure. En effet, il n'avait pas épuisé les jours de congé de maladie auxquels il avait droit, une condition qu'il devait remplir pour prétendre à une cessation de service pour raisons de santé.

Examen

63. Dans le cadre du contrôle judiciaire de la décision contestée en l'espèce, le Tribunal a examiné non seulement les mesures demandées par le requérant, à savoir le retrait des accusations, l'annulation de la sanction et sa réintégration, mais également la question de savoir si le défendeur aurait pu envisager une autre approche face à la situation du requérant en tenant compte de sa maladie. Le Tribunal estime qu'une telle approche aurait pu être envisagée.

64. Il ne fait aucun doute que, comme le conseil du défendeur l'a avancé, les actes constitutifs de harcèlement sexuel commis par le requérant étaient d'une nature si persistante et offensante que, conformément à la politique de tolérance zéro de l'Organisation, il ne pouvait conserver son emploi. Toutefois, la politique de l'Organisation en matière de soins et de soutien aux personnes souffrant d'une maladie mentale est également claire. Les sections 1 et 2 de la circulaire ST/IC/1999/111 sont libellées comme suit :

Les problèmes de santé mentale sont de plus en plus reconnus dans le monde entier, comme dans les grandes organisations, qui sont le reflet de la société et partagent ses préoccupations. C'est le cas à l'Organisation des Nations Unies, dont les fonctionnaires, qu'ils soient affectés au Siège ou sur le terrain, sont souvent appelés à vivre loin de leur pays d'origine, coupés de leur environnement culturel ou familial. Il n'est pas toujours aisé de s'adapter à un nouveau pays et de travailler aux côtés de collègues dont on ne partage pas la culture ou la langue. Certaines affectations et missions obligent les fonctionnaires à voyager beaucoup et à travailler parfois dans des situations de crise et des endroits dangereux.

Il existe de nombreux types de maladies et troubles mentaux, dont la gravité et les symptômes varient d'un individu à l'autre.

Les professionnels de la santé et les spécialistes de l'assistance au personnel préconisent un diagnostic, une évaluation et un traitement précoces afin que la personne puisse reprendre une vie normale au plus tôt autant que faire se peut.

65. Il est évident pour le Tribunal que le comportement du requérant était influencé par la grave maladie mentale dont il souffrait. Le défendeur aurait tenu compte de cette maladie plus rapidement et avec plus de considération s'il avait refusé d'autoriser le requérant à reprendre le travail en mars 2015 et en août 2016. L'intéressé aurait alors pu prendre sa retraite pour raisons de santé et percevoir une pension d'invalidité, et aucune faute n'aurait été inscrite à son dossier. Cette situation est regrettable : le défendeur doit tenir compte des soins, du soutien et du traitement qui devraient être accordés aux personnes souffrant d'une maladie mentale. Il convient d'examiner à nouveau la thèse du défendeur, comme la docteure Ascitti l'a dit dans sa déposition, selon laquelle l'Organisation n'a pas de devoir de diligence à l'endroit des fonctionnaires souffrant d'un problème de santé mentale.

66. Le défendeur a dit au Tribunal qu'il avait examiné les dispositions réglementaires applicables à la cessation de service pour raisons de santé, mais avait décidé que le requérant ne remplissait pas le critère permettant de mettre fin à son engagement pour raisons de santé puisque son médecin traitant l'avait déclaré apte à reprendre le travail et que l'intéressée n'avait pas épuisé son crédit de jours de congé de maladie. L'un des témoins cités par le requérant, W1, a fait remarquer qu'il avait peut-être été prématuré d'autoriser le requérant à reprendre le travail en mars 2015. Bien que son médecin l'ait déclaré apte à reprendre le travail, le requérant était toujours tenu de solliciter des soins et un suivi. Selon W1, son comportement était anormal. S'il n'avait pas été autorisé à reprendre le travail, les faits survenus en octobre 2015 n'auraient peut-être jamais eu lieu. Le défendeur était le mieux placé pour savoir vers quelles infrastructures se trouvant dans la zone de la mission le requérant pouvait se tourner pour obtenir l'aide qui avait été jugée nécessaire.

67. Il y a lieu de revoir la condition selon laquelle un fonctionnaire doit avoir épuisé tout son crédit de jours de congé de maladie certifié pour prétendre à une cessation de

service pour raisons de santé. Le Tribunal estime qu'un examen global des dossiers médicaux du requérant ainsi que des preuves dont disposait le défendeur du comportement inacceptable du requérant aurait, à tout le moins, dû laisser penser que quelque chose n'allait pas et donner lieu à une enquête plus approfondie. En l'état, il semblerait que le défendeur n'ait pas examiné en toute connaissance de cause le dossier du requérant et la décision d'autoriser son retour au Mali en 2016.

68. Le Tribunal recommande vivement au défendeur de procéder à un examen complet des procédures de l'Organisation qui s'appliquent aux fonctionnaires souffrant d'une maladie mentale, comme le requérant, de sorte à pouvoir recenser les points problématiques et apporter un soutien lorsqu'un fonctionnaire en a besoin.

69. Quoi qu'il en soit, le requérant n'a contesté aucune des deux décisions l'ayant autorisé à reprendre le travail. En conséquence, le fait que le Tribunal puisse estimer qu'une cessation de service pour raisons de santé aurait mieux convenu ne saurait apparaître dans le dispositif du présent jugement. En tout état de cause, le requérant ne s'est à aucun moment dit intéressé par une telle cessation de service. Au contraire, il a poursuivi un seul objectif tout au long de la présente procédure : faire annuler la sanction consistant à le licencier et pouvoir reprendre le travail.

70. Comme indiqué plus haut, un point essentiel à trancher dans le cadre de l'examen de la décision du défendeur est de savoir si ce dernier a suffisamment tenu compte de l'état de santé du requérant lorsqu'il a conclu que ses actions devaient être considérées comme constitutives d'une faute. Le requérant affirme qu'il n'avait pas conscience de ses actes. Il ressort toutefois du dossier que le défendeur a soigneusement examiné tous les documents médicaux à sa disposition ainsi que les actions du requérant, et conclu qu'il était suffisamment conscient pour savoir que ses actes relevaient d'un harcèlement sexuel.

71. Le Tribunal ne saurait substituer sa propre conclusion à cette constatation dès lors que le défendeur a mené une enquête et tenu compte de toutes les informations pertinentes. Il ressort des dépositions des témoins cités par le requérant et des rapports

médicaux le concernant que son comportement avait drastiquement changé, et non qu'il n'avait pas conscience de ses actions.

72. Il ressort clairement de l'ensemble des éléments dont disposait le défendeur au moment de prendre sa décision que le requérant savait ce qu'il faisait lorsqu'il avait pris contact avec la plaignante à maintes reprises. Le Tribunal estime que les allégations de faute avaient fait l'objet d'une enquête avisée et que les faits avaient été dûment établis avant que le défendeur ne décide de la sanction à imposer. Il n'est donc pas du ressort du Tribunal d'examiner le bien-fondé de cette décision au regard des autres choix que le décideur aurait pu faire⁴. Le Tribunal relève que le fait que le requérant consommait de la drogue, en violation des lois du pays hôte, aurait pu en soi donner lieu à une procédure disciplinaire et à une sanction.

73. Outre que la prise de décision n'est entachée d'aucune faute, le fond de la décision n'est pas vicié par une absurdité telle que le Tribunal peut, par le jeu d'un contrôle judiciaire, imposer une autre solution. À ce stade, une décision du Tribunal autorisant le requérant à réintégrer des fonctions, alors que la nature de la faute avérée est si grave, saperait les efforts consentis par l'Organisation pour protéger les fonctionnaires contre une anxiété qui n'a pas lieu d'être et une éventuelle atteinte à leur intégrité morale, lesquelles découleraient d'un harcèlement sexuel exercé sur le lieu de travail.

74. Quant à la question de la proportionnalité de la sanction, le requérant n'a établi aucun fondement permettant au présent Tribunal de conclure que ladite sanction était manifestement irrégulière, arbitraire, adoptée au-delà des limites fixées par les normes respectives, excessive, abusive, discriminatoire ou absurde⁵.

75. Il ressort clairement de la lettre du défendeur portant sanction que les circonstances atténuantes pertinentes, à savoir les aveux du requérant et les remords qu'il avait exprimés, ont été dûment prises en considération pour décider de l'issue

⁴ Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 40.

⁵ Arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-523), par. 21.

qu'il convenait de donner à la procédure disciplinaire. Le défendeur a également tenu compte du fait qu'il n'y avait aucune circonstance aggravante. C'est pour ce motif qu'il a été décidé d'octroyer au requérant une indemnité tenant lieu de préavis et atténuer ainsi les conséquences de la sanction consistant à le licencier pour mettre fin à son engagement auprès de l'Organisation. Une telle sanction était dans les limites fixées par les normes respectives et suffisante pour empêcher que l'acte répréhensible ne se reproduise, punir le responsable, répondre aux attentes des victimes et rétablir un équilibre administratif, entre autres⁶.

76. Le Tribunal estime donc que le défendeur a conclu à juste titre à l'existence d'une faute sur la base des faits et que la sanction imposée était proportionnée à l'infraction.

Dispositif

77. La requête est **REJETÉE**.

(Signé)

Eleanor Donaldson-Honeywell, juge

Ainsi jugé le 8 juillet 2020

Enregistré au Greffe le 8 juillet 2020

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffier, Nairobi

⁶ Ibid., par. 20.