

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



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/083
Jugement n° UNDT/2020/193
Date : 17 novembre 2020
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffière : M^{me} Nerea Suero Fontecha

MALHOTRA

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :
Monika Ona Bileris

Conseils du défendeur :
Matthias Schuster, UNICEF
Kevin Browning, UNICEF

Affaire n° UNDT/NY/2019/083

Jugement n° UNDT/2020/193

Note : Le présent jugement a été corrigé conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux des Nations Unies.

Introduction

1. La requérante, fonctionnaire au Fonds des Nations Unies pour l'enfance (« UNICEF »), conteste les décisions a) de la placer en congé administratif à plein traitement dans l'attente de l'achèvement d'une enquête, b) de lui infliger, à titre de mesure disciplinaire, un blâme écrit à verser à son dossier administratif pendant cinq ans, et c) de la décharger, par la voie d'une mesure administrative, de toutes ses fonctions d'encadrement pendant deux ans.

2. Le défendeur fait valoir que le recours formé par la requérante contre la décision de la placer en congé administratif n'est pas recevable et que la requête est sans fondement pour le surplus.

3. Par l'ordonnance n° 141 (NY/2020) du 24 septembre 2020, le Tribunal a ordonné aux parties de déposer des écritures pour indiquer si l'une d'entre elles souhaitait que des preuves supplémentaires soient produites. Dans leurs réponses, les parties ont indiqué qu'elles ne souhaitaient pas d'audience sur le fond de l'affaire et, conformément à l'ordonnance n° 141 (NY/2020), ont donc déposé leurs conclusions écrites le 21 octobre 2020.

Faits

4. Dans une lettre du 21 novembre 2019 (« la lettre portant notification de la sanction »), la Directrice générale adjointe par intérim chargée de la gestion (« la Directrice générale adjointe ») expliquait pourquoi elle avait pris les décisions attaquées et indiquait qu'elle estimait que les faits allégués ci-après avaient été « établis par des preuves claires et convaincantes » :

... Dans la lettre d'accusation, [la Directrice de la Division des ressources humaines] a déclaré que les preuves disponibles indiquaient qu'à trois (3) occasions, [la requérante] avait crié contre un(e) collègue ou subordonné(e) alors qu'un tel comportement, pouvait-on raisonnablement supposer, était de nature à gêner ou à humilier, d'autant plus que d'autres personnes pouvaient entendre la [requérante]

ou être témoins de ses agissements. Il s'agissait de trois (3) incidents signalés, à propos desquels il était allégué que : 1) le 13 mars 2018, [la requérante] a[vait] crié après [AA, nom et titre fonctionnel supprimés] et l'un(e) de [ses] subordonné(e)s ; 2) le 12 avril 2018, lors d'une réunion avec [AA], [BB et CC, noms et titres fonctionnels supprimés], [la requérante] a[vait] parlé à [AA] d'une manière impolie, de nature à humilier et irrespectueuse ; 3) le 25 mai 2019, lors d'une réunion téléphonique avec [CC et DD, noms et titres fonctionnels supprimés], [la requérante] a[vait] crié après [DD].

5. La Directrice générale adjointe précisait que les faits ci-après n'étaient « pas contestés » :

i) Au moment des faits, [la requérante] était la supérieure hiérarchique de [AA et DD] ;

ii) Avant les réunions du 13 mars 2018 et du 12 avril 2018, [AA] avait pendant plusieurs mois eu des problèmes liés à son comportement professionnel et s'était conduit, notamment en communiquant avec des collègues sur des questions qui n'étaient pas de son ressort, d'une manière qui avait causé de la confusion et du stress dans le service dirigé par [la requérante] et exposé celui-ci à un risque de réputation ;

iii) [La requérante] a déclaré aux enquêteurs qu'à la réunion du 13 mars 2018, [elle] a[vait] peut-être « manifesté son irritation » à l'égard de [AA] ;

iv) Le 12 avril 2018, [la requérante] a été témoin d'une conversation entre [AA] et [nom et titre fonctionnel supprimés] qu'elle a jugé préoccupante, compte tenu de l'habitude qu'avait prise [AA] de semer la confusion et le stress en entretenant ses collègues de questions ne relevant pas de sa compétence ;

v) Plus tard ce même jour, la requérante a convoqué [AA, BB et CC] à une réunion ;

vi) [BB et CC] étaient tout(e)s deux présent(e)s à la réunion du 12 avril 2018 avec [AA] ;

vii) Au cours de la réunion du 12 avril 2018, « la question (à savoir les communications de [AA] avec des collègues sur des questions qui ne relevaient pas de sa compétence) est devenue conflictuelle » ;

viii) [La requérante], qui n'avait pas prévu que les questions abordées à la réunion du 12 avril 2018 deviendraient conflictuelles, « a compris [...] que ce n'était pas une bonne chose d'avoir une conversation de groupe à ce sujet » ;

ix) Au cours de l'été 2017, [DD] s'était inscrit à un programme universitaire de maîtrise qui l'obligerait à se rendre en Europe pendant une (1) semaine chaque mois et ne l'a pas notifié à l'UNICEF en octobre 2017, lorsqu'il a commencé son engagement avec cet organisme ;

x) Peu après la nomination de [DD], [CC, qui était sa première notatrice], lui a accordé sans consulter ni informer [la requérante] un aménagement de ses modalités de travail qui lui permettrait de passer une (1) semaine par mois en dehors du bureau ;

xi) [La requérante] ignorait tout des absences prolongées de [DD] et de l'aménagement de son temps de travail jusqu'à ce qu'elle remarque qu'il ne faisait pas partie des destinataires de messages concernant plusieurs questions importantes liées à ses fonctions ;

xii) Le travail de la section s'est senti des absences prolongées de DD et de l'aménagement dont il bénéficiait ;

xiii) Le 25 mai 2018, ayant pris connaissance de l'aménagement des modalités de travail et les absences de [DD], [la requérante] a tenu avec celui-ci, ainsi qu'avec [CC], une réunion téléphonique au cours de laquelle, admet-elle, elle a « perdu [son] sang-froid » et lui a « parlé sèchement ».

6. En ce qui concerne les deux incidents impliquant AA, la Directrice générale adjointe se réfère aux déclarations que AA, BB et CC ont faites en qualité de témoins dans le cadre de l'enquête menée par le Bureau de l'audit interne et des investigations. Elle mentionne également sept autres déclarations de témoins, notant à leur sujet que « [s]i elles ne concernent pas directement les trois (3) incidents en cause ici, elles indiquent toutefois que la faute alléguée procédait d'un mode de comportement observé et vécu par de nombreux collègues [de la requérante] ». Elle indique également, toutefois, que « contrairement à ces témoins, quatre (4) autres ont déclaré n'avoir jamais vu [la requérante] se comporter ainsi ». La Directrice générale adjointe ne fait aucune référence explicite à d'éventuelles déclarations de témoins concernant le troisième incident, impliquant DD.

7. La Directrice générale adjointe expose, résume et commente comme suit les observations de la requérante concernant les allégations :

... Le 24 juillet 2019, [la requérante] a présenté 25 pages d'observations sur les accusations de faute professionnelle la concernant, dont elle consacre une large part à exposer en détail les divers désaccords liés au travail qui l'opposaient aux plaignants, ainsi que les résultats professionnels insuffisants de ces derniers qui influaient défavorablement sur sa relation de travail avec eux et sur l'activité du bureau dans son ensemble. [La Directrice générale adjointe a] accepté la véracité des propos [de la requérante] à cet égard. Dans ses observations, [la requérante] donne également de chacun des trois (3) incidents en question une version qui diffère de celle des plaignants et suggère que cette différence est imputable aux désaccords liés au travail qui l'opposaient à ces derniers, ainsi qu'à leurs résultats professionnels insuffisants. Compte tenu du grand nombre d'exemples de la conduite de [la requérante] cités par d'autres témoins, et du fait qu'ils concordent avec les allégations de faute en cause dans la présente affaire, [la Directrice générale adjointe] n'accepte pas l'affirmation de [la requérante] selon laquelle ces désaccords et ces lacunes peuvent expliquer entièrement, ou au moins en grande partie, les différences entre sa version des faits et celle des plaignants. La Directrice générale adjointe considère cependant que les résultats professionnels insuffisants et les désaccords liés au travail mentionnés par [la requérante], ainsi que les conséquences qu'ils ont eu pour [celle-ci] et [son] bureau, constituent des circonstances atténuantes dans la présente affaire.

... [La requérante] consacre également une partie considérable de [ses] observations à critiquer la conduite de l'enquête et à accuser les enquêteurs de parti pris. [La Directrice générale adjointe], bien qu'elle ne soit pas d'accord avec [la requérante] sur ce point, note que celle-ci, après avoir reçu communication des accusations portées contre elle, a eu la possibilité de faire des observations sur le rapport d'enquête et de présenter des éléments de preuve en [sa] faveur. L'ensemble des observations et des preuves présentées par [la requérante], y compris toutes les pièces justificatives et les critiques formulées à l'égard des enquêteurs et du rapport d'enquête, ont été prises en considération aux fins de la présente décision.

... Enfin, [la requérante] a également reconnu que ce processus avait attiré [son] attention sur « un certain nombre de problèmes dans [ses] interactions avec le personnel » et qu'[elle] avait « commis de nombreuses erreurs ». [La requérante] a indiqué que les conclusions du rapport d'enquête lui avaient donné à réfléchir et avaient été pour [elle] une leçon d'humilité, et s'est déclarée surprise que les propos [qu'elle] avait tenus à [ses] collègues aient été compris de manière contraire à [ses] intentions. [La requérante] a reconnu qu'« il y a[vait] aussi, manifestement, un fil conducteur selon lequel [ses] interactions avec un

certain nombre de personnes avaient été blessantes pour ces dernières et avaient ébranlé leur respect d'elles-mêmes... ». [La requérante] s'est engagée à modifier [son] comportement et a exprimé [sa] volonté de recevoir des conseils et d'acquérir de nouvelles compétences de gestion pour résoudre ces problèmes.

8. Sur la base de ses constatations, la Directrice générale adjointe a conclu que la requérante avait eu « une conduite inacceptable », sans pour autant préciser si cela constituait une faute. La Directrice générale adjointe a pris note « des désaccords liés au travail et des problèmes de performance exposés en détail par [la requérante] concernant les plaignants, ainsi que de l'impact de ces problèmes sur les niveaux de stress, la réputation et la charge de travail de [son] bureau » et a considéré « tous ces éléments comme des circonstances atténuantes ». Elle a également considéré que la « volonté [de la requérante] de reconnaître ses lacunes en matière de gestion et l'impact négatif que celles-ci avaient eu sur les personnes qu'elle encadrait, ainsi que sa disposition à accepter des conseils à cet égard, constituaient des circonstances atténuantes ».

Examen

Questions soulevées en l'espèce

9. Le Tribunal d'appel a constamment statué que le Tribunal du contentieux administratif avait le pouvoir inhérent de caractériser et de circonscrire la décision administrative attaquée par une partie et de définir les questions devant faire l'objet de son contrôle et qu'il se trouvait dès lors fondé à examiner la requête dans son ensemble, y compris les réparations ou recours demandés par le fonctionnaire, afin de déterminer quelles décisions attaquées ou contestées il convenait de contrôler (voir *Fasanella* (2017-UNAT-765), par. 20).

10. En l'espèce, le Tribunal définit les questions à trancher comme suit :

a. La décision de placer la requérante en congé administratif était-elle susceptible de recours et, dans l'affirmative, était-elle régulière ?

- b. L'inscription, à titre de mesure disciplinaire, d'un blâme au dossier administratif de la requérante pour une durée de cinq ans était-elle régulière ?
- c. La décision de priver, par la voie d'une mesure administrative, la requérante de toutes ses fonctions d'encadrement pendant deux ans était-elle régulière ?
- d. Au cas où les décisions attaquées seraient jugées irrégulières, à quelles réparations la requérante peut-elle le cas échéant prétendre ?

Recevabilité du recours formé contre la décision de placer la requérante en congé administratif

11. Le défendeur, en substance, soutient que la décision de placer la requérante en congé administratif n'est pas susceptible de recours car elle a été prise au cours d'une procédure disciplinaire et non à la suite de celle-ci – cas dans lequel s'appliquerait le paragraphe b) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, et que la requérante devait donc demander le contrôle hiérarchique de cette décision, ce qu'elle n'a pas fait.

12. En réponse, la requérante fait valoir que la décision en cause faisait partie de la procédure d'enquête, laquelle s'était achevée par la notification qui lui avait été faite de la sanction disciplinaire, et était, dans ces conditions, susceptible de recours devant le Tribunal. Elle affirme en outre avoir « effectivement demandé le contrôle hiérarchique de son placement en congé administratif et expressément mentionné le préjudice que ce congé causait à ses perspectives de carrière et à sa réputation » dans un échange de courriels du 21 octobre 2018.

13. Le Tribunal relève qu'aux termes de l'alinéa a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel, « [t]out fonctionnaire qui souhaite contester formellement une décision administrative pour inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail... doit d'abord demander par écrit au Secrétaire général de soumettre la décision en cause à un contrôle hiérarchique. ». Cette condition ne s'applique

cependant pas à « telle décision prise au Siège à New York d'imposer toute mesure disciplinaire ou autre, résultant de la disposition 10.2, arrêtée à l'issue d'une instance disciplinaire ».

14. En l'espèce, il est manifeste que la décision de placer la requérante en congé administratif a été prise au cours de l'instance disciplinaire, et non à son issue. En application des alinéas a) et b) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, la requérante était donc tenue de déposer une demande de contrôle hiérarchique, mais elle ne l'a manifestement pas fait, comme le montre un examen attentif de la correspondance électronique du 21 octobre 2018 à laquelle elle fait référence.

15. En conséquence, le Tribunal confirme la conclusion qu'il a rendue à titre préliminaire dans l'ordonnance n° 141 (NY/2020), selon laquelle le recours formé par la requérante contre la décision de la placer en congé administratif n'est pas recevable en application de l'alinéa a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel.

La décision d'inscrire, à titre de mesure disciplinaire, un blâme au dossier administratif de la requérante pour une durée de cinq ans était-elle régulière ?

Critères de contrôle en matière disciplinaire

16. Le Tribunal d'appel a constamment statué que dans le cadre du contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire, il incombait au Tribunal du contentieux administratif d'examiner les éléments de preuve recueillis et les procédures appliquées par l'Administration au cours de l'enquête. Dans ces conditions, le Tribunal du contentieux administratif doit examiner si les faits à l'origine de la sanction ont été démontrés, si les faits avérés constituent une faute au sens du Statut et du Règlement du personnel et si la sanction est à la mesure de la faute. Voir, par exemple, le paragraphe 32 de l'arrêt *Turkey* 2019-UNAT-955, citant le paragraphe 18 de l'arrêt *Miyzed* 2015-UNAT-550, citant le paragraphe 29 de l'arrêt *Requérant* 2013-UNAT-302, citant lui-même l'arrêt *Molari* 2011-UNAT-164, confirmé au paragraphe 15 de

l'arrêt *Ladu* 2019-UNAT-956 et à nouveau confirmé dans l'arrêt *Nyawa* 2020-UNAT-1024.

17. En revanche, le Tribunal d'appel a souligné qu'il n'appartenait au Tribunal du contentieux administratif ni d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui, ni de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général (voir l'arrêt *Sanwidi* 2010-UNAT-084, par. 40). Il a en outre rappelé que le Tribunal du contentieux administratif ne procédait pas à un examen au fond mais à un contrôle juridictionnel, procédure qui consistait à examiner la manière dont le décideur était arrivé à la décision attaquée et non le bien-fondé de la décision (voir *Sanwidi*, par. 42).

18. Parmi les éléments à prendre en considération lorsqu'on examinait la façon dont l'Administration exerçait son pouvoir discrétionnaire, le Tribunal d'appel a indiqué que la liste des principes juridiques applicables en droit administratif ne saurait être épuisée, mais que, entre autres motifs, une décision inique, déraisonnable, irrégulière, irrationnelle, viciée sur le plan procédural, partielle, gratuite, arbitraire ou disproportionnée autorisait les tribunaux à contrôler (voir *Sanwidi*, par. 38).

19. 9. En ce qui concerne plus particulièrement les questions disciplinaires, le Tribunal d'appel a estimé que l'Administration jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire à l'égard duquel il n'intervenait pas à la légère (voir *Ladu* 2019-UNAT-956, par. 40). Pour autant, ce pouvoir n'est pas illimité. Comme l'a affirmé le Tribunal d'appel dans l'arrêt abondamment cité qu'il a rendu en l'affaire *Sanwidi*, pour apprécier si l'Administration a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal du contentieux administratif doit déterminer si la décision est régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. À cet égard, il peut rechercher si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération et si la décision est absurde ou inique.

Les faits à l'origine de la sanction ont-ils été établis ?

20. La requérante, en substance, soutient que le Bureau de l'audit interne et des investigations n'a pas dûment établi qu'elle ait dit à AA de ne « parler à personne » et qu'elle ait crié après lui, faits qu'elle nie. De même, elle affirme n'avoir jamais crié contre DD.

21. Le défendeur soutient qu'il « a été établi par des preuves claires et convaincantes que : 1) le 13 mars 2018, la requérante a crié après [AA], dont elle était la supérieure hiérarchique, 2) le 12 avril 2018, la requérante a de nouveau crié contre [AA] et 3) le 25 mai 2018, la requérante a crié contre [DD], dont elle était également la supérieure hiérarchique ». Le défendeur fait en particulier valoir ce qui suit :

a. Le 13 mars 2018, « la requérante a crié après [AA] si fort “qu'[elle] pouvait être entendue dans le couloir...” » et « la requérante a reconnu avoir “sans doute manifesté [son] irritation à cette occasion” ».

b. Le 12 avril 2018, AA « a rencontré la requérante en présence de [BB et CC] et, selon lui, elle lui a posé des questions indiscrettes sur ses conversations avec d'autres collègues, lui demandant à un moment donné, “pourquoi donc cette fille t'adresse-t-elle la parole ?” ! ». BB et CC ont « fourni des récits similaires », étant donné que : i) BB a « déclaré, entre autres, que la requérante “a[vait] ouvertement accusé [AA] d'avoir un effet négatif sur le travail de la section en parlant à des personnes extérieures à celle-ci et... s'[était] opposée à ce qu'il établisse un réseau avec des amis qu'il s'était faits...” », et (ii) CC a « qualifié la conduite de la requérante de “très impolie, propre à humilier et irrespectueuse” et a déclaré qu'il était évident que “c'était extrêmement humiliant pour [AA]” ». La requérante a elle-même « reconnu que la réunion “é[tait] devenue conflictuelle” et que “ce n'était pas une bonne chose d'avoir une conversation de groupe à ce sujet” ».

c. Le 25 mai 2018, la requérante « a tenu une réunion téléphonique avec [DD et CC] pour discuter de l'aménagement des modalités de travail et des absences du bureau de [DD] », au cours de laquelle, selon CC, elle « a perdu toute maîtrise de son ton et de ses gestes – elle a commencé à crier à tue-tête contre [DD] ». De même, DD « a déclaré que la requérante a[vait] haussé le ton, l'a[vait] accusé de mentir, l'a[vait] traité d'amateur et s'était adressé à lui d'une manière qui l'a mis "assez mal à l'aise" ». La requérante « a admis qu'elle avait "perdu [son] sang-froid" avec DD et qu'elle lui avait "certainement parlé sèchement" ».

d. Huit autres témoins « ont informé [le Bureau de l'audit interne et des investigations] que la requérante s'adressait aux membres du personnel en criant ou en élevant la voix lorsqu'elle était contrariée, qu'elle leur présentait des retours d'information de manière hostile et propre à les déresponsabiliser, et qu'elle tenait à l'endroit de ses subordonnés des propos indéliques et insultants ». Bien qu'elles ne concernent pas directement les trois cas de faute en cause, « ces déclarations indiquent que les fautes signalées étaient conformes à un mode de comportement observé et subi par de nombreux collègues de la requérante et, partant, viennent étayer les allégations ».

22. Le Tribunal fait observer que le Tribunal d'appel a constamment statué qu'il suffisait à l'Administration, lorsque le licenciement n'était pas la sanction applicable, d'établir une faute par la prépondérance des preuves – et non par des preuves claires et convaincantes (voir, par exemple, *Suleiman* 2020-UNAT-1006, par. 10). Le niveau de preuve requis est donc plus faible que ne l'a indiqué la Directrice générale adjointe et que ne l'a prétendu le défendeur tout au long de la présente affaire. Le Tribunal note toutefois qu'au moins lorsqu'une mesure disciplinaire est envisagée, le présumé fautif bénéficie de la présomption d'innocence (voir, par exemple, *Ladu* 2019-UNAT-956, par. 16, et *Gisage* 2019-UNAT-973, par. 41).

23. Selon la lettre portant notification de la sanction, la mesure disciplinaire prise à l'égard de la requérante était donc, en substance, qu'elle avait crié contre un « subordonné ou collègue » à « trois (3) occasions », à savoir les 13 mars 2018, 12 avril 2018 et 25 mai 2018.

24. En ce qui concerne la réunion du 13 mars 2018, le Tribunal relève que AA, qui était l'un des trois membres du personnel ayant déposé une plainte pour faute contre la requérante, est le seul témoin à avoir déclaré que celle-ci avait crié contre elle. La requérante a toujours nié avoir agi ainsi et a seulement admis qu'elle avait peut-être « manifesté son irritation » à l'égard de AA. Selon l'exposé des faits donné par la Directrice générale adjointe, AA a même déclaré que la requérante criait si fort qu'elle pouvait être entendue par d'autres personnes dans le couloir. Toutefois, il ne ressort pas de la lettre portant notification de la sanction que d'autres témoins aient confirmé cette déclaration.

25. En ce qui concerne la réunion du 12 avril 2018, selon l'exposé de la Directrice générale adjointe, aucune des personnes présentes – AA, BB, CC et la requérante – n'a déclaré aux enquêteurs du Bureau de l'audit interne et des investigations que la requérante avait crié contre quelqu'un à cette occasion. CC a déclaré que la requérante s'était adressée à AA « d'une manière impolie, propre à humilier et irrespectueuse » et que « le ton et la teneur générale de la conversation l'avaient mis(e) mal à l'aise ». Ces éléments sont confirmés par le résumé de la lettre d'accusation établi par la Directrice générale adjointe (cité ci-dessus), dans lequel il n'est pas mentionné que la requérante ait crié contre quelqu'un à cette réunion ; il y est indiqué que la requérante a seulement déclaré que « la question é[ta]it devenue conflictuelle » et qu'elle « a[vait] compris [...] que ce n'était pas une bonne chose d'avoir une conversation de groupe à ce sujet ».

26. En ce qui concerne la réunion du 25 mai 2018, aucune référence n'est faite dans la lettre portant notification de la sanction à des déclarations de témoins confirmant que la requérante ait crié après DD. Cette référence n'est faite que dans les conclusions du défendeur devant le Tribunal. Alors que CC, qui avait également déposé une plainte

pour faute contre la requérante, a déclaré dans son témoignage que celle-ci avait crié « à tue-tête » contre DD pendant cette réunion, ce dernier, qui quant à lui n'avait pas déposé de plainte, a simplement déclaré que la requérante avait « élevé la voix », ce qui est évidemment moins fort que crier. Les témoignages ne sont donc pas concordants, et la requérante nie avoir crié après DD pendant cette réunion, admettant seulement avoir « perdu [son] sang-froid » et « parlé sèchement » à DD.

27. Le fait, mentionné par la Directrice générale adjointe, que certains témoins ont déclaré que la requérante avait crié contre des membres du personnel à d'autres occasions n'a en lui-même aucun poids, car ces occasions ne sont pas examinées dans la présente affaire. Le Tribunal relève en outre que, selon la Directrice générale adjointe, quatre autres témoins ont contredit cette allégation et nié avoir jamais subi un tel comportement de la part de la requérante.

28. Le Tribunal constate en conséquence que, selon l'exposé des faits donné par la Directrice générale adjointe, la requérante n'aurait crié contre des collègues ou subordonnés qu'à deux reprises, et non trois, à savoir aux réunions du 13 mars 2018 et du 25 mai 2018, et que les deux témoignages à charge ont été donnés par des membres du personnel qui avaient déjà déposé des plaintes pour faute contre la requérante, à savoir AA et CC. Ces deux témoins étaient ainsi directement intéressés par l'issue de la procédure disciplinaire, et la force probante de leurs témoignages doit donc être évaluée dans cette optique. Il est également révélateur que, selon la propre version de la Directrice générale adjointe, aucun des autres témoins – qui étaient pourtant présents à ces deux occasions – n'a déclaré que la requérante avait effectivement crié contre AA ou DD.

29. De plus, la Directrice générale adjointe a fondé sa décision sur le fait qu'« un tel comportement, pouvait-on raisonnablement *supposer*, était de nature à embarrasser ou à humilier, d'autant plus que d'autres personnes pouvaient entendre la [requérante] ou être témoin de ses agissements » (c'est nous qui soulignons). Or, il s'agit là non d'un fait mais – selon les propres termes de la Directrice générale adjointe – d'une

supposition qui n'a en tant que telle aucune valeur probante et, par conséquent, il n'a pas été établi que AA ou DD aient été gênés ou humiliés par les actions de la requérante aux réunions en question.

30. Sur la base de la prépondérance des preuves, le Tribunal estime donc que la Directrice générale adjointe n'a pas démontré, d'après l'exposé qu'elle présente elle-même des faits dans la lettre portant notification de la sanction, que la requérante a crié contre AA et DD, alors qu'elle l'affirme dans sa décision, et que le défendeur le soutient également dans la présentation de ses moyens. En conséquence, les faits sur lesquels la sanction était fondée n'ont pas été régulièrement établis (voir *Turkey, Ladu* et *Gisage* ci-dessus).

Les faits établis sont-ils constitutifs de faute professionnelle et la mesure disciplinaire était-elle proportionnée à la faute ?

31. La requérante fait valoir que « les faits établis par le Bureau de l'audit interne et des investigations n'étaient pas constitutifs d'une faute et que, même s'ils l'étaient, les sanctions étaient disproportionnées par rapport à la faute alléguée ».

32. Le défendeur soutient que « [l]e comportement établi était constitué de paroles et d'actions rabaisantes, embarrassantes et dépréciatives dont tout permet de penser qu'elles étaient de nature à insulter et à humilier à la fois [AA et DD] et, en conséquence, constituait une faute ». La mesure disciplinaire imposée, un blâme écrit, était en outre « la plus légère dont disposait le défendeur en application du Règlement du personnel et était proportionnée à la faute établie ».

33. Le Tribunal note qu'en application de la directive CF/EXD/2012-005, relative à l'instance et aux mesures disciplinaires, en vigueur à l'époque des décisions attaquées, une sanction disciplinaire ne peut être prise contre un membre du personnel que lorsque celui-ci a été reconnu coupable de faute à l'issue d'une procédure disciplinaire (voir sect. 4.3). Bien qu'aux termes de la section 1.4 de la directive CF/EXD/2012-005, la liste des infractions pour mauvaise conduite ne soit pas

exhaustive, si un membre du personnel de l'UNICEF est reconnu coupable d'une faute non mentionnée dans cette liste, alors la définition de cette faute doit être suffisamment précise et détaillée pour permettre – au nom de l'accès à la justice – au membre du personnel concerné de saisir le Tribunal du contentieux administratif d'une requête, conformément à la section 5 de cette même directive.

34. Le Tribunal note que dans la lettre portant notification de la sanction, la Directrice générale adjointe se borne à dire, pour qualifier le comportement répréhensible de la requérante, que celle-ci s'était conduite de façon « inacceptable ». La Directrice générale adjointe ne précise pas si les actions de la requérante constituent une faute et n'indique pas dans quelle catégorie visée à l'article 1.4 de la directive CF/EXD/2012-005 s'inscrirait la faute présumée de la requérante. De même, dans ses observations, le défendeur se contente de soutenir que « [l]e comportement établi était constitué de paroles et d'actions rabaissantes, embarrassantes et dépréciatives dont tout permet de penser qu'elles étaient de nature à insulter et à humilier à la fois [AA et DD] », sans pour autant préciser à quelle catégorie de faute cela correspond, mais il parvient tout de même à conclure que ce comportement allégué « constituait une faute ». En outre, le Tribunal relève que dans la lettre portant notification de la sanction, la Directrice générale adjointe ne déclare pas que AA et DD ont été effectivement humiliés ou gênés par la conduite de la requérante, mais seulement qu'on le supposait.

35. La décision de la Directrice générale adjointe est donc viciée car la mesure disciplinaire consistant en un blâme écrit à verser au dossier administratif de la requérante pendant cinq ans ne repose sur aucun motif élémentaire et n'a aucun fondement juridique.

36. Le rapport d'enquête du Bureau de l'audit interne et des investigations daté du 24 mai 2019 était cependant intitulé « Rapport d'enquête sur le harcèlement et l'abus de pouvoir par un membre du personnel de la division des programmes », et le Tribunal traitera donc l'affaire comme une affaire de harcèlement et d'abus de pouvoir, qui sont

des actions considérées comme des fautes au titre de l'article 1.4 de la directive CF/EXD/2012-005.

37. Les définitions applicables du harcèlement et de l'abus d'autorité se trouvent dans la directive de l'UNICEF sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir (CF/EXD/2012-007).

38. A la Section 1.1 b) de la directive CF/EXD/2012-007, le harcèlement est défini comme suit :

Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Il comprend le harcèlement fondé sur tout motif, tel que la race, la religion, la couleur, la croyance, l'origine ethnique, l'apparence physique, le genre ou l'orientation sexuelle. Le harcèlement se manifeste d'ordinaire par une série d'incidents.

39. Aux termes de la section 1.1 d) de la directive CF/EXD/2012-007, la définition de l'abus de pouvoir est quant à elle la suivante :

L'abus de pouvoir s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user ou de menacer d'user de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. Il peut également consister dans le fait de créer au lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition, cette énumération n'étant pas exhaustive.

40. Ayant constaté que le défendeur n'a pas appliqué le niveau de preuve requis aux faits qui ont motivé la sanction, le Tribunal note qu'il lui reste l'exposé, cité ci-dessus, des faits présentés comme « non contestés » par la Directrice générale adjointe. Selon cet exposé, a) la requérante a dit aux enquêteurs qu'à la réunion du 13 mars 2018, elle avait peut-être « manifesté son irritation » à l'égard de AA, b) à la réunion du

12 avril 2018 entre la requérante, AA, BB et CC, une question est « devenue conflictuelle » et la requérante a admis que « ce n'était pas une bonne chose d'avoir une conversation de groupe à ce sujet » et c) le 25 mai 2018, lors de la réunion téléphonique avec CC et DD, la requérante a « perdu [son] sang-froid » et a « parlé sèchement » à DD.

41. Le Tribunal conclut que l'on ne saurait affirmer que la requérante ait harcelé AA et/ou DD ou ait abusé de son autorité au sens donné à ces termes aux articles 1.1 b) et d) de la directive CF/EXD/2012-007. Les faits établis ne pouvant donc être qualifiés de faute, la sanction disciplinaire est par conséquent irrégulière et la question de sa proportionnalité, sans objet.

La décision de priver, par la voie d'une mesure administrative, la requérante de toutes ses fonctions d'encadrement pendant deux ans était-elle régulière ?

Norme de contrôle d'une mesure administrative

42. Le cadre réglementaire invoqué par le défendeur ne contient aucune disposition permettant de savoir comment et sur quelle base devait être prise la décision de priver, par la voie d'une mesure administrative, la requérante de toutes ses fonctions d'encadrement pendant deux ans.

43. Le Tribunal d'appel a toutefois donné quelques indications générales sur les décisions de prendre des mesures administratives. Au paragraphe 47 et de l'arrêt rendu dans l'affaire *Yasin* 2019-UNAT-915, le Tribunal d'appel a estimé qu'en raison de « l'incidence négative [qu'avait] sur la carrière du membre du personnel concerné » la mesure administrative, « celle-ci [devait] être justifiée sur la base de faits fiables, établis selon le niveau de preuve requis, à savoir celui de la "prépondérance des preuves" [note de bas de page omise] et être motivée afin que les tribunaux puissent être en mesure de remplir leur devoir judiciaire de contrôle des décisions administratives et d'assurer la protection des personnes, qui serait autrement compromise ».

44. En outre, dans l'affaire *Elobaid* 2018-UNAT-822, conformément à l'arrêt *Sanwidi* cité ci-dessus, le Tribunal d'appel a estimé que dans le « cadre des procédures administratives, toutefois, étant donné que la mesure prise était moins lourde de conséquences qu'une mesure disciplinaire, l'application du principe du contradictoire devait certes également répondre aux conditions de transparence, de proportionnalité et d'équité, mais se limitait à informer le fonctionnaire concerné des intentions de l'Administration et à lui donner la possibilité de faire des observations sur la mesure en question » (voir par. 26). Le Tribunal d'appel a ajouté qu'une mesure administrative était moins formelle qu'une sanction disciplinaire, qu'elle était généralement prise dans l'urgence et donc selon des modalités plus souples afin de mieux répondre aux besoins d'efficacité de l'Organisation, et qu'il s'agissait d'un véritable exercice du pouvoir discrétionnaire (voir par. 27).

L'Administration a-t-elle régulièrement exercé son pouvoir discrétionnaire en prenant la mesure administrative ?

45. La requérante fait valoir qu'étant donné qu'elle « [doit] participer à l'opération annuelle de rotation des hauts fonctionnaires » et est « à moins de cinq ans de la retraite », la sanction disciplinaire « conjuguée à l'impossibilité d'encadrer le personnel pendant deux ans élimine pour elle pratiquement toute possibilité de rechercher un poste, étant donné que peu de postes de la classe D, s'il en est, ne comportent aucune fonction de gestion du personnel », et que [si] les mesures prises étaient « destinées à mettre en évidence et à corriger un certain comportement, alors [elles] étaient tout à fait excessives ».

46. La requérante soutient en outre que « [n]onobstant le raisonnement illogique selon lequel en privant un gestionnaire de son rôle d'encadrement, celle-ci pourrait, à l'avenir, mieux encadrer le personnel, cette mesure semble avoir été appliquée dans l'intention spécifique de la retirer de l'Organisation, car il était peu probable qu'un membre du personnel de niveau D puisse réellement trouver du travail s'il n'était pas autorisé à encadrer le personnel ».

47. Le défendeur fait valoir que « huit autres témoins ont déclaré au Bureau de l'audit interne et des investigations que la requérante avait un mode comportement selon lequel elle s'adressait à ses collègues en criant ou en élevant la voix lorsqu'elle était contrariée, elle présentait des retours d'information de manière hostile et propre à déresponsabiliser, et qu'elle tenait des propos indéliçats et insultants », et « qu'en adoptant ce comportement, la requérante a créé un environnement de travail hostile pour les autres membres du personnel de l'UNICEF ».

48. Le défendeur soutient en outre que la requérante a elle-même reconnu ses défaillances en tant que cadre et que « l'UNICEF a le devoir d'assurer un environnement de travail harmonieux et de protéger son personnel d'une conduite telle que celle de la requérante ». En conséquence, « l'Administration n'était pas en mesure de passer outre les graves lacunes de la requérante en matière de gestion, et ne pouvait pas davantage continuer de la laisser superviser le travail de ses subordonnés », car « agir ainsi aurait été injuste pour le personnel de l'UNICEF et aurait exposé le Fonds à un risque de réputation ».

49. Tout d'abord, en ce qui concerne les « faits fiables » au sens de l'arrêt *Yasin*, le Tribunal observe que la version du défendeur selon laquelle huit témoins ont témoigné contre la requérante diffère considérablement de ce qu'a indiqué la Directrice générale adjointe dans la lettre portant notification de la sanction, à savoir :

En plus des trois (3) cas précis de faute présumée dont il est question ici, au moins sept (7) autres témoins, dont certains se sont exprimés en votre faveur, ont rapporté que [la requérante] s'adressait aux membres du personnel en criant ou en élevant la voix lorsqu'elle était contrariée, présentait des retours d'information de manière hostile et propre à déresponsabiliser, ou qu'elle tenait des propos indéliçats et insultants [note de bas de page omise]. [Si elles ne concernent pas directement] les incidents en cause ici, ces déclarations de témoins indiquent toutefois que la faute alléguée procédait d'un mode de comportement observé et vécu par nombre de vos collègues. Il est noté à cet égard que, comme vous l'indiquez dans vos observations, contrairement à ces témoins, quatre (4) autres ont déclaré ne vous avoir jamais vu vous comporter ainsi.

50. À cet égard, le Tribunal note qu'en ce qui concerne les trois incidents considérés, il ressort de ce qui précède que les seuls faits établis sont ceux que la Directrice générale adjointe a déclaré « non contestés », à savoir : a) la requérante a manifesté son « irritation » à l'égard de AA, b) une question « est devenue conflictuelle » et ce « n'était pas une bonne chose [d'en faire le sujet d'] une conversation de groupe » avec AA, BB et CC, et c) la requérante a « perdu [son] sang-froid » et a « parlé sèchement » à DD. Dans le même temps, le Tribunal note également que la requérante semble avoir admis aux enquêteurs du Bureau de l'audit interne et des investigations qu'elle n'était pas, du moins pas toujours, une bonne gestionnaire, ce qui a été consigné comme suit par la Directrice générale adjointe dans la lettre portant notification de la sanction, sans être ultérieurement contesté par la requérante :

[La requérante] a également reconnu que ce processus avait attiré [son] attention sur « un certain nombre de problèmes dans [ses] interactions avec le personnel » et qu'[elle] avait « commis de nombreuses erreurs ». [La requérante] a indiqué que les conclusions du rapport d'enquête lui avaient donné à réfléchir et avaient été pour [elle] une leçon d'humilité, et s'est déclarée surprise que les propos [qu'elle] avait tenus à [ses] collègues aient été compris de manière contraire à [ses] intentions. [La requérante] a reconnu qu'« il y a[vait] aussi, manifestement, un fil conducteur selon lequel [ses] interactions avec un certain nombre de personnes avaient été blessantes pour ces dernières et avaient ébranlé leur respect d'elles-mêmes... ». [La requérante] s'est engagée à modifier [son] comportement et a exprimé [sa] volonté de recevoir des conseils et d'acquérir de nouvelles compétences de gestion pour résoudre ces problèmes.

51. Deuxièmement, le Tribunal estime qu'une mesure administrative, par son effet sur le membre du personnel concerné, doit par définition être moins punitive qu'une sanction disciplinaire, comme cela est également indiqué dans l'arrêt *Elobaid*, aux paragraphes 26 et 27 (cité ci-dessus). S'il n'en était pas ainsi, la mesure administrative

pourrait offrir un moyen de ne pas se limiter à la liste exhaustive des sanctions disciplinaires prévue à la section 4.3 de la directive CF/EXD/2012-005 et de prendre des sanctions non autorisées, mais déguisées, sans pour autant accorder la garantie d'une procédure régulière que comporte nécessairement toute instance disciplinaire (dans le même sens, voir également *Elobaid*).

52. En ce qui concerne la présente affaire, le Tribunal note que les postes de la classe D-1 à l'Organisation des Nations Unies sont généralement des postes de cadres supérieurs et impliquent donc des responsabilités de gestion étendues. En privant la requérante de toute responsabilité de ce type pendant deux ans à l'UNICEF, on l'a manifestement placée dans une situation très précaire, d'autant plus qu'elle occupait un poste à durée déterminée et qu'elle participait à un système de rotation des cadres supérieurs. Selon les moyens présentés par la requérante, celle-ci, en outre, n'a à présent plus d'emploi à l'Organisation des Nations Unies.

53. Il est donc certainement probable que la mesure administrative consistant à priver la requérante de toutes ses fonctions d'encadrement pendant deux ans, tout particulièrement prise en conjonction avec une sanction disciplinaire (le Tribunal note à cet égard que la requérante, si elle postulait à un emploi à l'ONU, devrait normalement indiquer si elle a déjà fait l'objet d'une procédure disciplinaire), ait conduit à sa cessation de service ou, du moins, y ait fortement contribué. La mesure administrative pourrait donc avoir produit sur la carrière de la requérante un effet plus grave que ne l'auraient eu la plupart des sanctions disciplinaires énumérées à la section 4.3 de la directive CF/EXD/2012-005, appliquées dans des circonstances similaires (par exemple, perte d'un ou plusieurs échelons de classe ; suspension, pendant une période déterminée, de l'avancement d'échelon ; suspension sans traitement pendant une période déterminée ; amende ; suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ; rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion. Compte tenu de la situation d'emploi de la requérante, cela devait aussi être

évident pour la Directrice générale adjointe lorsque celle-ci a pris la mesure administrative.

54. En conclusion, la mesure administrative n'était pas régulière car elle n'était pas, aux termes de l'arrêt *Yassin*, « justifiée sur la base de faits fiables, établis selon le niveau de preuve requis, à savoir celui de la “prépondérance des preuves” » et, sur la base des faits établis devant le Tribunal, elle n'était pas proportionnelle aux actes répréhensibles établis de la requérante.

Motifs cachés

55. La requérante fait également valoir que les décisions attaquées étaient entachées de « mauvaise foi, de partialité et de mauvaise volonté à son égard ». Le Tribunal observe que le Tribunal d'appel a toujours considéré que la partie qui invoque une telle arrière-pensée doit être en mesure d'étayer son allégation pour avoir gain de cause (voir, par exemple, *Parker* 2010-UNAT-012 et *Ross* 2019-UNAT-944), mais constate que la requérante n'a pas été en mesure de le faire.

Réparation

Le cadre juridique des recours devant le Tribunal du contentieux administratif

56. Le Statut du Tribunal contient en son article 10.5 la liste complète des réparations que le Tribunal peut accorder :

5. « Dans son jugement, le Tribunal peut notamment ordonner :

a) L'annulation de la décision administrative attaquée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative attaquée porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative attaquée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b du présent paragraphe ;

b) Le versement d'une indemnité qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le

Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée.

Annulation de la décision attaquée ou exécution de l'obligation invoquée

57. La requérante demande l'annulation de la décision attaquée portant mesures disciplinaire et administrative et demande en outre qu'« il lui soit accordé un contrat de deux ans et qu'elle soit placée à un poste correspondant à ses compétences, sa formation et ses qualifications, comme elle l'aurait été si son contrat avait été renouvelé comme il aurait dû l'être ».

58. Le défendeur ne présente pas d'observations directes sur la question de l'annulation de la décision ou de l'exécution d'une obligation donnée, mais soutient d'une manière générale que « les décisions attaquées étaient régulières », ce pourquoi « la requérante n'a subi aucun préjudice du fait de ces décisions et ne saurait prétendre à la réparation qu'elle demande à cet égard ».

59. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que la sanction disciplinaire et la mesure administrative étaient irrégulières et, eu égard à la gravité des deux décisions, il estime qu'il y a tout lieu de les annuler en application de l'alinéa a) de l'article 10.5 de son statut. Comme aucune des deux décisions ne concerne « une nomination, une promotion ou un licenciement », le Tribunal n'a pas à fixer d'indemnité en lieu et place de l'annulation.

60. En ce qui concerne l'octroi à la requérante d'un nouvel engagement de deux ans, le Tribunal note que dans le cadre de la présente affaire, la requérante n'a fait appel d'aucune décision administrative de ne pas renouveler son engagement à durée déterminée ni d'aucune décision de non-sélection. Le Tribunal n'est donc pas en mesure d'annuler une décision de non-renouvellement ou d'ordonner, à titre d'exécution d'une obligation spécifique, le renouvellement d'un contrat.

Réparation du préjudice

61. Le Tribunal note que dans l'arrêt *Kebede* (2018-UNAT-274), le Tribunal d'appel a précisé les trois conditions qui doivent être réunies pour que soit accordée une indemnisation, à savoir l'existence d'un préjudice, celle d'une irrégularité et celle d'un lien de causalité entre les deux (voir par. 20) [traduction non officielle] :

... Il est universellement admis que l'indemnisation d'un préjudice se trouve subordonnée à la réunion de trois conditions, à savoir l'existence d'un préjudice, celle d'une irrégularité et celle d'un lien de causalité entre ce préjudice et cette irrégularité. Il ne suffit pas de démontrer l'existence d'une irrégularité pour obtenir une indemnisation. Il faut encore rapporter la preuve que l'irrégularité a eu des conséquences négatives pouvant être qualifiées de préjudice. Si l'un de ces trois éléments n'est pas établi, l'indemnisation ne peut être accordée. La jurisprudence exige qu'il soit démontré que le préjudice est directement causé par la décision administrative en question.

62. La requérante soutient que sa réputation et sa carrière ont été mises à mal, « la laissant dans l'incapacité de trouver un emploi de la classe D, que ce soit à l'UNICEF ou dans un autre organisme, car personne ne veut embaucher un membre du personnel ayant reçu un blâme et ne pouvant encadrer le personnel ». Elle a « postulé sans succès à 27 emplois en interne et en externe » et « des rumeurs circulent selon lesquelles elle aurait des problèmes ou aurait été renvoyée de l'UNICEF », et « les évaluations de sa performance ont été menées de manière négligente et non professionnelle, et elle a été ouvertement traitée comme une personne que l'on met à la porte », ce qui a « eu un effet préjudiciable sur sa santé mentale et physique, et l'a obligée à suivre un traitement médical ».

63. La requérante soutient en outre qu'elle devrait se voir accorder un an de traitement net « au titre du préjudice causé à sa carrière et à sa réputation », et que « des intérêts sur tous les paiements à compter de la date du dépôt de la requête devraient normalement lui être accordés ».

Réparation de la perte de revenus

64. Le défendeur, en substance, soutient qu'il n'y a « aucune preuve d'un préjudice résultant des décisions attaquées » et que la requérante « n'a pas établi de lien entre les faits allégués et les décisions attaquées ». Les affirmations de la requérante « concernent de prétendues décisions administratives séparées et distinctes », qui font supposer au Tribunal que le défendeur fait référence à des décisions de non-renouvellement et de non-sélection, et si la requérante « souhaite contester ces décisions, elle est tenue de soumettre d'abord par écrit une demande de contrôle hiérarchique, conformément à l'alinéa a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel », raison pour laquelle « il n'y a pas lieu de les soumettre à l'examen du Tribunal ».

65. Le Tribunal estime qu'il est impossible dans le cadre de la présente affaire d'accorder à la requérante une indemnisation pour perte de revenus à raison du non-renouvellement de son engagement à durée déterminée ou de toute décision de non-sélection – comme indiqué ci-dessus, aucun recours d'une décision de ce type, que le Tribunal puisse trancher, n'a été formé dans le cadre de la requête.

Risque de réputation

66. Le défendeur fait valoir que la demande de réparation présentée par la requérante au titre du préjudice causé à sa réputation « est vague et manifestement fondée sur des ouï-dire » et que la requérante n'a « produit aucun élément de preuve à cet égard et n'a pas non plus démontré en quoi les “rumeurs” dont elle aurait été informée sont liées aux décisions attaquées ». La requérante « ne peut prétendre à la réparation demandée parce qu'elle n'a pas démontré l'existence d'un préjudice découlant des décisions attaquées ni produit de preuves à cet égard » et que « ses affirmations selon lesquelles un préjudice a été causé à sa carrière et à sa réputation ne sont pas fondées... ».

67. Dans l'affaire *Kallon* 2017-UNAT-742 (par. 68), le Tribunal d'appel a énoncé comme suit des normes de preuve applicables à une demande de réparation pour atteinte à la réputation [traduction non officielle] :

... Le premier type de préjudice moral est susceptible de divers modes de preuve. On peut ainsi établir l'atteinte à la dignité ou à la réputation et aux perspectives de carrière sur la base de l'ensemble de la preuve [note de bas de page omise] ou par le témoignage du requérant ou de tiers, d'experts ou autres, relatant l'expérience vécue par le demandeur et des effets constatés de l'atteinte à sa dignité. De plus, comme on l'a dit plus haut, les faits peuvent se présumer parler d'eux-mêmes au point que l'on est fondé à déduire logiquement de l'ensemble des faits, dont la nature de l'atteinte, la forme du traitement et de la violation de l'obligation contractuelle d'agir de façon loyale et raisonnable, que la preuve de l'atteinte à la personnalité ouvrant droit à réparation a été suffisamment rapportée et qu'elle est avérée tel que prescrit par l'article 10 5) b) du Statut du [Tribunal du contentieux]. De plus, on n'oubliera pas à cet égard que le juge peut retenir telle preuve *prima facie* comme concluante et de nature à renverser la charge de la preuve dès lors que la partie adverse échoue à s'acquitter de la charge de la preuve reportée sur elle en cours d'instance par application des règles gouvernant le procès et des principes relatifs à l'administration de la preuve.

68. En référence aux conclusions du Tribunal en matière de responsabilité ci-dessus, il ressort des observations de la requérante, que le Tribunal accepte, qu'en dépit de son expérience et de ses qualifications professionnelles et bien qu'ayant présenté sa candidature à 27 autres postes, elle n'a pas été en mesure de trouver un nouvel emploi après s'être vu irrégulièrement imposer la sanction disciplinaire et la mesure administrative en cause. Comme il l'a mentionné ci-dessus, le Tribunal prend note du fait que selon la pratique habituelle, tout candidat à un emploi à l'Organisation des Nations Unies doit indiquer dans sa demande d'emploi s'il a fait l'objet d'une procédure ou d'une enquête disciplinaire sur le lieu de travail. Si tel est le cas, de telles indications sont nécessairement de nature à dévaloriser considérablement une candidature, en particulier lorsqu'il s'agit d'un poste de cadre supérieur exigeant des aptitudes et des compétences en matière d'encadrement et que le problème disciplinaire mentionné concerne des faits pour lesquels le candidat a été reconnu fautif.

69. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut, conformément à l'arrêt *Kebede*, qu'ayant dûment établi le préjudice subi, l'irrégularité des décisions attaquées et le lien entre ces deux éléments, la requérante réunit les conditions pour que lui soit accordée une indemnité pour atteinte à sa réputation. Le Tribunal considère également, se référant à l'arrêt *Kallon*, qu'il y a lieu au moins de présumer que les décisions irrégulières attaquées ont gravement entamé la réputation de la requérante et, par conséquent, compromis sa candidature à d'autres postes, en particulier à l'Organisation des Nations Unies.

70. Compte tenu de la gravité de l'irrégularité, ainsi que du préjudice causé à la réputation de la requérante et des vains efforts que celle-ci a déployés pour trouver un nouvel emploi, le Tribunal estime que le montant des dommages-intérêts devrait être fixé selon les niveaux les plus élevés et accorde à la requérante trois mois de traitement de base net à titre d'indemnisation. À titre de comparaison, le Tribunal renvoie au paragraphe 82 de l'arrêt *Kallon*, dans lequel le Tribunal d'appel a confirmé la décision du Tribunal du contentieux administratif d'accorder la somme de 50 000 dollars des États-Unis à titre de réparation, principalement sur la base de l'impact du traitement subi par le requérant sur sa carrière et son bien-être.

Préjudice causé à la santé mentale et physique

71. Le défendeur soutient que la requérante « n'a produit aucune preuve à l'appui de cette affirmation » et qu'« il incombait à la requérante de fournir ces preuves sans que le Tribunal ait à le lui demander ».

72. Le Tribunal note que le versement d'une indemnité en réparation du préjudice conformément à l'alinéa b) de l'article 10.5 de son statut est soumis à la preuve et que la requérante n'a effectivement produit aucune preuve d'un préjudice causé à sa santé mentale ou physique par suite des décisions attaquées.

73. La requérante, dans ses conclusions datées du 14 octobre 2020 – sans donner davantage d'explications à ce sujet et en joignant de nombreux éléments de preuve à

l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour atteinte à sa réputation – « [r]éserve son droit de demander 1) la production supplémentaire de documents strictement liés à la question des dommages-intérêts et 2) une audience sur les dommages-intérêts, si l'affaire devait se poursuivre à ce niveau ». Elle n'a pas ensuite réitéré cette réserve, qui n'a aucune base réglementaire ou juridictionnelle, dans ses conclusions finales, lesquelles, aux termes de l'ordonnance n° 141 (NY/2020) du 24 septembre 2020, devaient résumer les moyens déjà présentés.

74. Le Tribunal ne voit donc aucune raison de demander – une fois de plus – à la requérante de fournir des preuves du préjudice subi aux fins de l'indemnité prévue à l'alinéa b) de l'article 10.5 de son statut. Telle est la conclusion qui ressort des paragraphes 36 et 37 de l'arrêt *Robinson* 2020-UNAT-1040, dans lequel le Tribunal d'appel a jugé :

... Le Tribunal du contentieux administratif n'est pas tenu de demander des preuves aux parties, en particulier lorsque l'une et l'autre sont représentées par des conseils qui sont censés connaître le droit et les procédures de recours applicables pour que les intérêts de leur client soient correctement représentés. Dans l'affaire *Ross* [2019-UNAT-926, par. 57], le Tribunal d'appel n'a pas estimé qu'une prétendue confusion issue de l'arrêt *Kallon* [2017-UNAT-742] justifiait l'octroi de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice moral sur la seule base du témoignage du requérant. Il a également dit dans cette même affaire que le Secrétaire général n'était pas tenu d'informer le requérant des « développements juridictionnels », en particulier lorsque celui-ci était un juriste qui avait eu « amplement l'occasion de se familiariser avec le droit tel qu'il est énoncé dans l'affaire *Kallon*... » [*Ross*, par. 59].

... Par conséquent, le Tribunal du contentieux administratif n'a pas commis d'erreur de droit en refusant d'accorder des dommages intérêts pour préjudice moral sur la seule base du témoignage de l'appelant. Il a en outre procédé de façon impartiale en ne demandant pas de preuves supplémentaires à l'appelant. L'appelant avait eu l'occasion de demander de produire des preuves supplémentaires devant le Tribunal du contentieux administratif mais il ne l'a pas fait. Le Tribunal du contentieux n'est nullement tenu de rechercher indépendamment ces preuves.

75. Le Tribunal rejette donc la demande de dommages-intérêts présentée par la requérante au titre du préjudice causé à sa santé mentale et physique.

Dispositif

76. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

a. Le recours formé par la requérante contre la décision de la placer en congé administratif à plein traitement dans l'attente de l'achèvement d'une enquête n'est pas recevable ;

b. Les décisions i) d'infliger à la requérante, à titre de mesure disciplinaire, un blâme écrit à verser à son dossier administratif pendant cinq ans et ii) de la décharger, par la voie d'une mesure administrative, de toutes ses fonctions d'encadrement pendant deux ans sont annulées ;

c. Il est accordé à la requérante une indemnité égale à trois mois de traitement de base en application de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10.5 b) du Statut du Tribunal ;

d. Les sommes octroyées à titre d'indemnité porteront intérêt au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu'au versement desdites sommes. Ce taux préférentiel devant être majoré de 5 % à compter de soixante jours au-delà de cette date.

(Signé)

M^{me} Joelle Adda

Ainsi jugé le 17 novembre 2020

Enregistré au Greffe le 17 novembre 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York