



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2021/014
Jugement n° UNDT/2021/079
Date : 30 juin 2021
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Grefe : New York

Greffier : M^{me} Nerea Suero Fontecha

GELSEI

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Evelyn W. Kamau, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

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

Introduction

1. Le requérant, membre du personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) à Budapest, conteste la décision prise par l'Administration de lui imposer comme mesure disciplinaire la perte de trois échelons et la suspension pendant quatre ans de la faculté de prétendre à une promotion, ainsi qu'une « mesure correctrice » à l'effet de l'astreindre à une formation et à un accompagnement en matière de conduite professionnelle.

2. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

Faits

3. Le requérant a été engagé par le HCR en 2007. Au moment des faits, il occupait un poste d'associé principal chargé du recrutement (G-7), à Budapest.

4. AA (nom caviardé) a été engagée par le HCR, en janvier 2017, en qualité d'assistante principale chargée de la gestion des données (G-5), à titre temporaire.

5. En avril 2017, alors qu'elle se trouvait en Grèce en voyage professionnel, AA a adressé un message par Facebook au requérant, en lui demandant s'il voulait qu'elle lui rapporte quelque chose. Le requérant lui a alors renvoyé un lien vers une page Web contenant les résultats d'une recherche d'images sur Google pour le terme « Greek phallus opener » (phallus décapsuleur grec) et a écrit qu'il en voulait « un ». Il a ensuite ajouté : « Je plaisante ».

6. En mai 2017, le requérant a envoyé à AA, par Facebook Messenger, un lien vers le site dit « bibliothèque sonore d'orgasmes ». La page Web en question contenait des enregistrements de sons émis par des femmes lors de l'orgasme.

7. Entre le 23 et le 31 mai 2017, le requérant ainsi qu'AA et BB (nom caviardé) – une autre collègue – ont fait un voyage officiel à Addis-Abeba ; AA et BB ont partagé

une chambre, le requérant logeant dans une chambre séparée. Alors qu'ils devaient se rendre, pour leur travail, d'Addis-Abeba à Nairobi, BB est tombée malade, ne pouvant plus faire le déplacement. Ce sont donc uniquement le requérant et AA qui se sont rendus à Nairobi. Selon AA, l'idée au départ était qu'elle, BB et le requérant partagent une chambre d'hôtel à Nairobi, mais comme BB, tombée malade, ne les a pas rejoints, ce sont AA et le requérant qui ont partagé une chambre pendant deux nuits, couchant dans des lits séparés.

8. En juin 2017, le requérant a envoyé à AA une vidéo intitulée « Funny Handjob! Heinz Commercial ». Dans la vidéo, un garçon demande dans un premier temps à une fille de lui faire une « pipe », puis, comme elle refuse, il lui réclame une « branlette », en lui disant : « Tu la tiens et tu imagines que tu tiens une bouteille de ketchup et que tu veux en faire jaillir le contenu ». Ensuite, la fille frappe, du plat de la main, le pénis du garçon (dont l'image est floutée), et la vidéo se termine par l'image d'une bouteille de ketchup Heinz.

9. En août 2017, le requérant et AA se sont rendus à Ankara pour des raisons professionnelles. Le requérant et AA ont eu une altercation après que AA a accusé le requérant de flirter avec une collègue, CC (nom caviardé), à Ankara. Selon DD (nom caviardé) – une autre employée se trouvant à Ankara et ancienne collègue du requérant –, ce dernier a peut-être dit que CC était « jolie », mais DD ne se souvenait pas des mots exacts qu'il avait prononcés. Selon la supérieure hiérarchique du requérant, ce dernier, se référant à CC, lui aurait tenu, en plaisantant, des propos du genre « elle est belle, ne me laisse pas seul avec elle ».

10. Le 3 mai 2018, AA a déposé contre le requérant une plainte pour harcèlement sexuel et abus de pouvoir.

11. Entre mai et août 2018, le Bureau de l'Inspecteur général a enquêté sur les allégations de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir visant le requérant.

12. Le 14 août 2018, le Bureau de l'Inspecteur général a publié un rapport d'enquête. Le Bureau y a conclu que, si le requérant ne s'était pas rendu coupable de harcèlement sexuel vis-à-vis d'AA ni d'abus de pouvoir lorsqu'il a assorti de commentaires négatifs sur le projet de rapport [d'évaluation de la performance d'AA] pour 2017, il n'avait toutefois pas eu un comportement exemplaire, ne s'était pas plié aux normes de conduite les plus élevées et n'avait pas cultivé un climat excluant tout comportement nuisible.

13. Par mémorandum du 22 octobre 2018 (« la lettre d'allégations »), la Directrice de la Division des ressources humaines a transmis au requérant les allégations de faute sur lesquelles il a été invité à formuler des observations. En particulier, il a été demandé au requérant, dans ses observations, de répondre aux allégations suivantes :

a. La décision du requérant de partager une chambre d'hôtel avec AA en mission témoigne d'une erreur de jugement et peut avoir exposé son bureau et le HCR à des allégations de conflit d'intérêts ou de conduite déplacée ;

b. Les remarques à propos d'une collègue locale qu'il a faites lors d'une mission à Ankara en août 2017 ont créé un environnement nuisible, comme en témoigne l'altercation qu'il a eue avec AA ;

c. Le contenu et le ton des liens qu'il a partagés avec AA sur Facebook Messenger, qui renvoyaient notamment à une « bibliothèque sonore d'orgasmes » et à d'autres communications de nature sexuelle, ne sont pas conformes à la conduite qui est attendue d'un supérieur hiérarchique envers une subordonnée.

14. Le 27 novembre 2018, le requérant a fait part de ses observations.

15. Par mémorandum du 28 mai 2019 (« la lettre de notification de la sanction »), le Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés a conclu que les faits suivants étaient établis par des preuves claires et convaincantes :

- i) Les rapports du requérant avec AA, ancienne assistante principale chargée de la gestion des données qui travaillait sous sa supervision, comportaient des aspects de nature sexuelle et intime qui dépassaient les limites de l'interaction habituelle entre un supérieur hiérarchique et sa subordonnée, alors que celui-ci ne connaissait pas AA avant qu'elle ne rejoigne le HCR en décembre 2016 et n'était pas devenu son ami ;
- ii) Le requérant a envoyé à AA, sur Facebook Messenger, trois messages au contenu de nature sexuelle ou aux sous-entendus à caractère clairement sexuel. Plus précisément, les messages comportaient des liens renvoyant à une page Web qui recueillait les résultats d'une recherche d'images sur Google pour le terme « Greek phallus opener », à un site Web hébergé par une boutique érotique contenant une « bibliothèque sonore d'orgasmes », et à une vidéo intitulée « Funny Handjob! Heinz Commercial » ;
- iii) Le requérant a accepté de partager une chambre d'hôtel avec AA lors d'un voyage officiel à Nairobi, en mai 2017, parce qu'il ne voyait pas en quoi cet arrangement posait problème et non parce qu'il se soit soucié de la santé ou de la sécurité d'AA ;
- iv) Le requérant a eu une altercation avec AA lors d'une mission officielle à Ankara en août 2017, après avoir fait des remarques sur l'apparence physique d'une collègue ;
- v) Les rapports entre le requérant et AA se sont considérablement détériorés après l'altercation survenue à Ankara.

16. Le Haut-Commissaire a estimé que le comportement du requérant n'avait pas été à la hauteur des normes de conduite exigées d'un cadre et d'un supérieur hiérarchique et que celui-ci n'avait pas respecté les obligations qui lui incombent au titre des alinéas b) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel, du paragraphe 4.3 de la Politique en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir (la « Politique ») et des paragraphes 16 et 17 des Normes de conduite de la fonction publique internationale.

17. Le Haut-Commissaire a estimé que le fait, pour le requérant, d'avoir des échanges de nature sexuelle avec AA était malvenu et constituait une violation de ses obligations au titre de la Politique, compte tenu de ses responsabilités de supérieur hiérarchique, de la disparité de pouvoir existant entre lui et AA en raison de son âge,

de son ancienneté et de son expérience au HCR, et de son obligation de donner l'exemple. Le Haut-Commissaire a écrit que le fait que AA ait semblé prendre part à des échanges de nature sexuelle ou ne les ait pas réprouvés ne modifiait en rien cette conclusion, car c'est au requérant en tant que supérieur hiérarchique plus âgé, plus ancien et plus expérimenté qu'il incombait, au premier chef, d'établir les limites requises par le cadre professionnel, conformément à son devoir de respecter les normes de conduite les plus élevées et d'avoir un comportement exemplaire.

18. Le Haut-Commissaire a considéré comme circonstances aggravantes le fait que le requérant n'a exprimé aucun remords pour sa conduite et a jugé que les propos que celui-ci avait tenus lors de la procédure disciplinaire permettaient de douter qu'il ait pleinement compris et partagé les valeurs du HCR et fût capable de s'acquitter de fonctions d'encadrement dans un environnement diversifié. Le Haut-Commissaire a considéré que les 11 années de bons et loyaux services du requérant ainsi que son dossier disciplinaire vierge constituaient des circonstances atténuantes.

19. En conclusion, le Haut-Commissaire a imposé au requérant, comme mesure disciplinaire, une perte de trois échelons et la suspension pendant quatre ans de la faculté de prétendre à une promotion. Il a également demandé que les mesures correctives pertinentes soient prises à l'effet d'astreindre le requérant à une formation et à un accompagnement en matière de conduite professionnelle.

20. Le 4 septembre 2019, le requérant a déposé la requête en l'espèce.

21. Le 20 novembre 2019, par le jugement n° UNDT/2019/165, le Tribunal du contentieux administratif a rejeté la requête comme étant prescrite (irrecevable *ratione temporis*).

22. Le 26 juin 2020, le Tribunal d'appel a publié le jugement n° 2020-UNAT-1035, renvoyant l'affaire au Tribunal du contentieux, pour qu'il statue sur le fond.

23. Le 12 mai 2021, conformément à l'ordonnance n° 33 (NY/2021), le défendeur a déposé sa réponse.

24. Le 26 mai 2021, conformément à l'ordonnance n° 49 (NY/2021), les parties ont déposé des conclusions dans lesquelles elles acceptaient que l'affaire soit jugée sur pièces, sans audience.

25. Le 14 juin 2021, conformément à l'ordonnance n° 49 (NY/2021), le requérant a déposé sa réplique à la réponse du défendeur.

Examen

Critères de contrôle en matière disciplinaire

26. Le critère généralement retenu en matière disciplinaire impose au Tribunal du contentieux administratif de contrôler : a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis ; b) si les faits établis sont constitutifs de faute ; c) si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnelle à la faute [voir, par exemple, les arrêts *Abu Hamda* (2010-UNAT-022), *Haniya* (2010-UNAT-024), *Portillo Moya* (2015-UNAT-523), *Wishah* (2015-UNAT-537), *Turquie* (2019-UNAT-955), *Ladu* (2019-UNAT-956 et *Nyawa* (2020-UNAT-1024)]. Toute faute passible de licenciement doit être démontrée par des éléments de preuve clairs et convaincants, c'est-à-dire propres à démontrer que la véracité des faits est hautement probable [voir, par exemple, les arrêts *Molari* (2011-UNAT-164) et *Ibrahim* (2017-UNAT-776)].

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

27. En l'espèce, le rapport d'enquête examinait un large éventail d'allégations portées contre le requérant. Après avoir analysé les éléments de preuve recueillis, le Bureau de l'Inspecteur général a conclu que certaines des allégations étaient fondées, mais pas toutes. Par la suite, dans la lettre d'allégations, le requérant a pu prendre

connaissance des allégations qui ont fondé les mesures disciplinaires prises contre lui (comme cité au par. 13 ci-dessus).

28. Dans la lettre de notification de la sanction, le Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés a conclu que les faits cités au par. 15 ci-dessus étaient établis par des preuves claires et convaincantes.

29. Dans la réplique du requérant à la réponse du défendeur déposée le 14 juin 2021, le requérant fait valoir que le défendeur a indûment élargi, dans sa réponse, le fondement des sanctions disciplinaires en se référant à des allégations factuelles qui n'étaient pas rapportées dans la lettre d'allégations ou dans la lettre de notification de la sanction mais qui figuraient uniquement dans le rapport d'enquête.

30. Le Tribunal de céans a récemment relevé, dans l'affaire *Le requérant* (UNDT/2021/066), qu'un principe fondamental du respect de la légalité dans le cadre d'une instance disciplinaire veut que tous les faits pertinents et les allégations de faute avancées soient communiqués au mis en cause de telle manière qu'il puisse aisément les comprendre et qu'il ait ainsi une chance juste et équitable de se défendre. S'ils ne le sont pas, l'Administration ne pourra pas, par la suite, sanctionner un membre du personnel sur la base de ces faits ou de ces allégations. De même, le défendeur ne pourra se fonder sur des allégations qui n'auront pas été formellement communiquées au requérant, en instance disciplinaire, pour justifier la sanction imposée lors de l'action en justice.

31. Par conséquent, le Tribunal ne connaîtra que des allégations figurant dans la lettre d'allégations, qui ont fondé la sanction en question. Il s'agit des allégations factuelles suivantes :

- a. Le requérant a envoyé sur Facebook trois messages, où figuraient les éléments suivants : un lien vers une page Web contenant les résultats de la recherche d'images sur Google pour le terme « Greek phallus opener », un lien

Web vers une « bibliothèque sonore d'orgasmes », et une vidéo intitulée « Funny Handjob! Heinz Commercial » ;

b. Il a partagé une chambre d'hôtel avec AA lors d'un voyage officiel à Nairobi ;

c. Il a eu une altercation avec AA lors d'une mission officielle à Ankara, en août 2017, après avoir fait des remarques sur l'apparence physique d'une collègue.

32. Le Tribunal relève que le requérant soutient que les faits susmentionnés ont été sortis de leur contexte et déformés.

33. En ce qui concerne les trois messages sur Facebook susmentionnés, le requérant a admis, lors de son entretien avec le Bureau de l'Inspecteur général et dans sa réponse à la lettre d'allégations, qu'il avait envoyé ces messages à AA. Néanmoins, dans sa communication du 14 juin 2021, il fait valoir que le contexte dans lequel il avait envoyé un lien vers la « bibliothèque sonore d'orgasmes » – à savoir la conversation qu'il avait eue avec AA sur des questions de genre – avait échappé au défendeur. Toutefois, ce qui précède ne change rien au fait que le requérant a envoyé sur Facebook les trois messages susmentionnés.

34. Le requérant ne conteste pas qu'il a partagé une chambre d'hôtel avec AA, à Nairobi. Le requérant soutient que cet arrangement avait été décidé par AA et qu'il y avait consenti car AA avait insisté pour partager une chambre afin d'économiser de l'argent. Toutefois, quel que soit le contexte, il est incontestable que le requérant a partagé une chambre avec AA à Nairobi, comme cela lui est reproché.

35. En ce qui concerne les faits survenus à Ankara, il est incontestable que le requérant et AA ont eu une altercation après qu'AA l'a accusé de flirter avec une employée (CC), à Ankara. Le requérant nie avoir fait, à propos de CC, des remarques déplacées à caractère sexuel. Or, l'Organisation n'a pas conclu que le requérant ait fait

des remarques déplacées à caractère sexuel à propos de CC. En fait, l'Organisation a conclu que le requérant avait fait des remarques sur l'apparence physique d'une collègue, à Ankara.

36. Le Tribunal relève qu'AA, interrogée par le Bureau de l'Inspecteur général, a déclaré que le requérant avait fait des remarques déplacées à propos de CC, sans préciser ce qu'il avait dit exactement. Au cours de l'entretien avec le Bureau, DD a expliqué que le requérant avait dit sur un ton léger, à elle et à son conjoint, que CC était « jolie ». La supérieure hiérarchique du requérant, qui n'était pas présente à Ankara, a déclaré aux enquêteurs du Bureau que le requérant lui avait tenu, en plaisantant, des propos du genre « elle est belle, ne me laisse pas seul avec elle ». D'autres témoins ont déclaré aux enquêteurs qu'ils ne se souvenaient pas que le requérant ait fait des remarques déplacées à propos de CC.

37. S'il est clair que le requérant a eu une altercation avec AA, le Tribunal estime qu'il n'est pas établi par des preuves claires et convaincantes, au vu des témoignages divergents des témoins, que le requérant ait fait des remarques sur l'apparence physique d'une collègue.

38. En conclusion, le Tribunal estime que le fait que le requérant a envoyé via Facebook trois messages de nature sexuelle et le fait qu'il a partagé une chambre d'hôtel avec AA sont établis.

Les faits établis sont-ils constitutifs de faute ?

39. Dans la lettre de notification de la sanction, le Haut-Commissaire a estimé que le comportement du requérant n'avait pas été à la hauteur des normes de conduite exigées d'un cadre et d'un supérieur hiérarchique et que celui-ci n'avait pas respecté les obligations qui lui incombaient au titre des alinéas b) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel, du paragraphe 4.3 de la Politique en matière de discrimination, de

harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir (la « Politique ») et des paragraphes 16 et 17 des Normes de conduite de la fonction publique internationale.

40. Le Haut-Commissaire a estimé que le fait, pour le requérant, d'avoir des échanges de nature sexuelle avec AA était malvenu et constituait une violation de ses obligations au titre de la Politique, compte tenu de ses responsabilités de supérieur hiérarchique, de la disparité de pouvoir existant entre lui et AA en raison de son âge, de son ancienneté et de son expérience au HCR, et de son obligation de donner l'exemple. Le Haut-Commissaire a écrit que le fait que AA ait semblé prendre part à des échanges de nature sexuelle ou ne les ait pas réprochés ne modifiait en rien cette conclusion, car c'est au requérant en tant que supérieur hiérarchique plus âgé, plus ancien et plus expérimenté qu'il incombait, au premier chef, d'établir les limites requises par le cadre professionnel, conformément à son devoir de respecter les normes de conduite les plus élevées et d'avoir un comportement exemplaire.

41. Les alinéas b) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel sont libellés comme suit :

b) Le fonctionnaire doit faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à son activité et à son statut.

...

f) Le droit du fonctionnaire d'avoir des opinions et des convictions, notamment des convictions politiques et religieuses, demeure entier, mais le fonctionnaire doit veiller à ce que ces opinions et convictions ne soient pas préjudiciables à l'exercice de ses fonctions officielles ou aux intérêts de l'Organisation. Il doit, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international, et ne se livrera à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de ses fonctions à l'Organisation. Il doit éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que son statut exige.

42. Au paragraphe 4.3 de la Politique, il est stipulé que les gestionnaires et supérieurs hiérarchiques devront :

- a) faire preuve d'une attitude exemplaire en respectant strictement les normes de conduite les plus élevées, de manière à établir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir, dans lequel il n'est pas possible de se comporter de façon malveillante et nuisible ;
- b) faciliter, stimuler et contribuer à créer un environnement de travail harmonieux et respectueux, exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir ;
- c) veiller à ce que les plaintes pour discrimination, harcèlement, harcèlement sexuel ou abus de pouvoir soient traitées rapidement et de manière juste et impartiale, sans tenir compte du statut contractuel. Le non-respect des obligations incombant aux gestionnaires et aux supérieures hiérarchiques au titre de la présente politique sera considéré comme un manquement à leurs obligations ; si le non-respect est avéré, il figurera dans leur évaluation annuelle de la performance et pourrait donner lieu à des mesures administratives ou disciplinaires ;
- d) diffuser la *Politique en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir* à tout le personnel sous leur supervision ainsi qu'aux partenaires ; et être prêts à fournir des directives sur la prévention et à gérer ces formes de conduite.

43. Comme il est dit aux paragraphes 16 et 17 des Normes de conduite de la fonction publique internationale :

16. Les cadres et supérieurs hiérarchiques exercent des fonctions de direction, et il leur incombe de faire en sorte que les relations de travail soient harmonieuses et fondées sur le respect mutuel ; ils doivent être attentifs à toutes les idées et opinions et veiller à ce que le mérite soit dûment apprécié. Ils doivent soutenir leurs subordonnés, en particulier lorsqu'ils sont critiqués dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent également les guider et les motiver et favoriser leur épanouissement.

17. Les cadres et supérieurs hiérarchiques étant censés donner l'exemple, ils ont l'obligation particulière d'observer eux-mêmes les normes de conduite les plus élevées. Il est inadmissible qu'ils sollicitent des faveurs, des cadeaux ou des prêts de leurs subordonnés; ils doivent

agir impartialement, en se gardant du favoritisme ou de l'intimidation. En matière de recrutement ou de carrières, un fonctionnaire international ne doit pas chercher à influencer ses collègues pour des motifs personnels.

44. En substance, selon l'article 1.2 du Statut du personnel, le fonctionnaire doit « faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité » et, « en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international ». Dans le même ordre d'idées, la Politique exige des membres du personnel qu'ils respectent strictement les normes de conduite les plus élevées, et les Normes de conduite de la fonction publique internationale exigent que les cadres et supérieurs hiérarchiques, censés donner l'exemple, observent eux-mêmes les normes de conduite les plus élevées.

45. Le Tribunal estime que la conduite du requérant constitue une faute, commise en violation du cadre juridique applicable susmentionné.

46. Fonctionnaire de l'Organisation ayant 11 années de service à son actif, le requérant était le supérieur hiérarchique de AA, qui venait d'être engagée au titre d'un contrat temporaire. Pour autant, le requérant a envoyé à AA des messages Facebook inconvenants de nature sexuelle, ce qui constitue une conduite inexcusable.

47. Le requérant fait valoir que les échanges avec AA devraient être placés dans leur contexte ; or, comme l'a noté le Haut-Commissaire, même si AA ait semblé prendre part à ces échanges de nature sexuelle ou ne les ait pas réprouvés, le requérant avait la responsabilité, en tant que supérieur hiérarchique, d'établir les limites requises par le cadre professionnel. Par conséquent, le Tribunal estime que, rien que par ce comportement, le requérant a failli à son obligation d'observer les normes de conduite requises d'un fonctionnaire international et d'un supérieur hiérarchique.

48. Le fait pour le requérant d'avoir partagé une chambre d'hôtel était également malvenu, même si c'est AA qui a insisté dans ce sens. En tant que supérieur hiérarchique et compte tenu de son ancienneté au sein de l'Organisation, le requérant

avait la responsabilité d'établir dans ses échanges avec AA les limites requises par le cadre professionnel.

49. Par conséquent, le Tribunal conclut que la conduite du requérant constitue une faute.

La mesure disciplinaire est-elle proportionnelle à la gravité de l'infraction ?

50. Le principe de proportionnalité en matière disciplinaire est énoncé dans la disposition 10.3 b) du Règlement du personnel, qui prévoit que « [t]oute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise ».

51. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer toute mesure disciplinaire qu'elle juge adaptée aux circonstances de l'espèce et aux actes et à la conduite du fonctionnaire en cause, et le Tribunal ne doit pas l'empêcher d'exercer ce pouvoir, à moins que la sanction imposée ne soit manifestement irrégulière, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire ou d'une sévérité absurde ou qu'elle dépasse les limites prévues par la réglementation applicable [voir arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-523), par. 19 à 21 ; voir également les arrêts *Sall* (2018-UNAT-889) et *Nyawa* (2020-UNAT-1024)]. Le Tribunal d'appel a en outre déclaré que la déférence requise ne valait pas un acquiescement sans réserve, et que si le Tribunal du contentieux devait s'abstenir d'imposer ses préférences et laisser une marge d'appréciation au Secrétaire général, il n'en restait pas moins que toute décision administrative devait être régulière, raisonnable et inscrite dans une procédure équitable. Le Tribunal d'appel a expliqué en outre que le Tribunal du contentieux administratif devait apprécier objectivement le fondement, l'objet et les effets de toute décision administrative pertinente (arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859), par. 24).

52. Avant de se prononcer sur la proportionnalité des mesures imposées, le Tribunal relève que le défendeur fait valoir que la contestation par le requérant de la « mesure corrective » à l'effet de l'astreindre à une formation et à un accompagnement

n'est pas recevable au motif qu'il ne s'agit pas d'une décision administrative ayant des conséquences juridiques directes sur son contrat de travail et qu'il n'a pas demandé un contrôle hiérarchique de cette décision.

53. Cette affirmation est dénuée de fondement. À la disposition 11.2 b) du Règlement du personnel, il est dit que tout fonctionnaire qui souhaite contester « 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, n'est pas tenu d'en demander le contrôle hiérarchique ». La mesure corrective contestée est une mesure non disciplinaire imposée à l'issue d'une instance disciplinaire et le requérant peut donc la contester, au même titre que les mesures disciplinaires, sans demander un contrôle hiérarchique.

54. En l'espèce, le Haut-Commissaire a imposé les mesures disciplinaires suivantes : perte de trois échelons et suspension pendant quatre ans de la faculté de prétendre à une promotion ; il a également demandé que les mesures correctives voulues soient prises pour offrir au requérant une formation et un accompagnement en matière de conduite professionnelle.

55. Le Haut-Commissaire a considéré comme circonstances aggravantes le fait que le requérant n'a exprimé aucun remords pour sa conduite et a jugé que les propos que celui-ci avait tenus lors de la procédure disciplinaire permettaient de douter qu'il ait pleinement compris et partagé les valeurs du HCR et fût capable de s'acquitter de fonctions d'encadrement dans un environnement diversifié. Le Haut-Commissaire a considéré que les 11 années de bons et loyaux services du requérant ainsi que son dossier disciplinaire vierge constituaient des circonstances atténuantes.

56. Comme indiqué ci-dessus, le Tribunal estime que, de par sa nature et son importance, la faute commise par le requérant est grave. Le requérant a envoyé à plusieurs reprises des messages inconvenants de nature sexuelle à une jeune subordonnée, récemment engagée, et a partagé une chambre d'hôtel avec elle. Que le

Tribunal n'ait pas jugé comme un fait établi que le requérant ait fait des remarques sur l'apparence physique d'une collègue ne change rien à la nature et à la gravité de la faute commise par le requérant.

57. Malgré la gravité des agissements en cause, et comme l'a constaté le Haut-Commissaire, le requérant n'a pas éprouvé de remords, ainsi qu'en témoigne sa réponse à la lettre d'allégations.

58. En ce qui concerne l'envoi de messages inconvenants de nature sexuelle, le requérant a écrit que c'était là une erreur de sa part, bien que les échanges en question s'inscrivent dans le cadre d'une conversation privée, sans rapport avec le travail, qu'il a eue avec une personne obsédée par les questions de genre et de sexualité.

59. En ce qui concerne le fait de partager une chambre d'hôtel avec AA, le requérant en a maintes fois rejeté la faute sur celle-ci, affirmant qu'il s'était vu contraint de partager une chambre avec elle car elle avait « lourdement insisté » à ce sujet. Dans sa réponse à la lettre d'allégations, il a écrit qu'il était conscient de la nécessité d'éviter une suspicion de conflit d'intérêts et/ou de conduite déplacée, concluant toutefois qu'il devrait mieux gérer de telles situations car certaines choses pourraient être sujettes à interprétation et être perçues comme inappropriées et pourraient donner lieu à manipulation.

60. En ce qui concerne les faits survenus à Ankara, le requérant a déclaré que c'est lui qui avait été, en l'occurrence, brutalement insulté et harcelé – ce qui est inacceptable de la part de quiconque –, que rien ne saurait justifier ou excuser l'emploi [par AA] d'un langage et d'un ton aussi grossiers à son égard et que « c'est là la pure vérité, qui ne se discute même pas ». Il a également conclu que les actes qui lui étaient imputés n'étaient que le fruit de l'imagination [d'AA] et s'expliquaient par un manque de maîtrise de soi [de la part d'AA] et de ses pulsions agressives.

61. Le requérant a ensuite écrit que la procédure d'enquête lui avait appris à la dure comment des actes normaux de la vie de tous les jours et des décisions prises en toute

bonne foi pouvaient être utilisés contre lui, qu'il agirait avec plus de prudence dans des situations pouvant être aisément mal interprétées afin d'éviter qu'elles ne soient exploitées, et qu'il voulait s'excuser de ne pas en avoir été suffisamment conscient.

62. Il appert des propos ci-dessus que le requérant n'éprouvait effectivement aucun remords pour sa conduite. C'est donc à bon droit que l'Organisation a considéré l'absence de remords comme une circonstance aggravante.

63. Le Tribunal conclut également que c'est à juste titre que l'Organisation a considéré les longs états de service satisfaisants du requérant ainsi que son dossier disciplinaire vierge comme des circonstances atténuantes.

64. Eu égard à la nature et à la gravité de la faute commise par le requérant et compte tenu des circonstances aggravantes et atténuantes, le Tribunal estime que les mesures imposées étaient adéquates et qu'il n'est pas fondé à contrôler le pouvoir discrétionnaire de l'Administration en l'espèce.

65. Le requérant fait valoir que les mesures imposées sont disproportionnées puisque, dans l'affaire *Michaud* (2017-UNAT-761), un fonctionnaire qui avait eu une conduite prétendument analogue à la sienne (remarques déplacées à connotation sexuelle adressées à une subordonnée) n'a eu pour toute sanction qu'un blâme écrit.

66. Le Tribunal est d'avis que l'espèce n'est pas comparable à l'affaire *Michaud*. Dans l'affaire *Michaud*, l'Organisation a estimé que la conduite du fonctionnaire en cause ne caractérisait pas une faute même si celui-ci n'avait pas respecté les normes de professionnalisme attendues d'un cadre et d'un supérieur hiérarchique. En l'espèce toutefois, l'Organisation a estimé que la conduite du requérant constituait une faute, conclusion que le Tribunal a confirmée, comme expliqué ci-dessus.

67. De plus, les tribunaux dans l'affaire *Michaud* ne se sont prononcés que sur la question de savoir si la sanction imposée – le blâme écrit – était raisonnable ou non. Ils n'ont pas eu à examiner la question de savoir si l'imposition de mesures disciplinaires

plus sévères était raisonnable ou non. Par conséquent, le fait que, dans l'affaire précitée, les tribunaux aient confirmé la sanction – le blâme écrit – ne saurait être interprété comme signifiant que l'imposition de mesures disciplinaires plus sévères serait disproportionnée par rapport à l'acte commis, même si les faits en cause étaient effectivement analogues.

68. Par conséquent, le Tribunal estime que l'Administration a exercé à bon droit son pouvoir discrétionnaire en imposant les sanctions susvisées.

Le droit du fonctionnaire au respect de la légalité a-t-il été respecté ?

69. Le requérant ne fait pas valoir que son droit à une procédure régulière n'ait pas été respecté. Le Tribunal relève que le requérant a été prévenu par lettre des allégations de faute retenues contre lui, qu'il a eu l'occasion de se défendre et qu'il a été informé de son droit de demander l'aide d'un conseil.

70. Par conséquent, le Tribunal estime que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté en l'espèce.

71. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal maintient les mesures disciplinaires imposées au requérant.

72. Enfin, le Tribunal note que, le 18 juin 2021, le défendeur a demandé à formuler des observations en réponse à la communication du requérant du 14 juin 2021. Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime que les observations du défendeur sont inutiles et rejette donc sa demande.

Conclusion

73. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

(Signé)

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 30 juin 2021

Enregistré au Greffe le 30 juin 2021

(Signé)

pour Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York