



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2020/041

Jugement n° UNDT/2021/149

Date : 2 décembre 2021

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffe : New York

Greffier : M^{me} Nerea Suero Fontecha

DANTAS

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Monika Bileris

Conseil du défendeur :

Matthias Schuster, UNICEF

Alister Cumming, UNICEF

Introduction

1. Le 29 septembre 2020, la requérante, membre du personnel du bureau extérieur du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) à Manaus (Brésil), a déposé la requête, par laquelle elle conteste la décision de lui appliquer les mesures disciplinaires suivantes : a) un blâme écrit, b) la perte de 10 échelons de classe, et c) la suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. Elle conteste également la mesure administrative consistant à lui retirer ses fonctions de supervision pendant une période de trois ans lors de laquelle elle serait tenue de suivre des formations.
2. Par les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

Faits

3. La requérante a pris le poste d'assistante aux programmes (G-5) qu'elle occupe actuellement au bureau extérieur de Manaus (« le Bureau ») le 1^{er} janvier 2013. Ses fonctions consistaient, entre autres choses, à superviser deux personnes extérieures qui travaillaient pour le Bureau à titre temporaire et à servir de personne référente pour les questions d'informatique et de communications pour le Bureau.
4. De 2017 à la mi-2018, l'UNICEF a recouru à un prestataire de services (« le prestataire de services ») pour qu'il mette deux personnes à la disposition du Bureau. Les attributions de ces deux personnes et les services qu'elles devaient fournir étaient définis dans le contrat de l'UNICEF avec le prestataire de services ; le ménage et la préparation quotidienne du café (il pouvait leur être demandé occasionnellement de le servir) en faisaient partie.
5. Le 7 décembre 2017, alors qu'elle quittait le Bureau après y avoir travaillé pendant environ un an et demi, M^{me} AP (nom caviardé), que le prestataire de services avait mise à la disposition du Bureau, a présenté deux plaintes écrites (manuscrites) à l'UNICEF concernant la façon dont la requérante l'avait traitée. Le prestataire de services l'a remplacée par M^{me} RL (nom caviardé).

6. Le 30 juillet 2018, M^{me} RL, affectée au Bureau, s'est plainte auprès de l'UNICEF de la manière dont la requérante la traitait.

7. Le 31 juillet 2018, M^{me} RS (nom caviardé), elle aussi affectée au Bureau par le prestataire de services, a présenté à l'UNICEF une plainte du même ordre contre la requérante. M^{me} RS a demandé qu'il soit mis fin à son affectation au Bureau en raison du comportement de la requérante à son égard.

8. Le 22 août 2018, M^{me} RS a cessé de travailler au Bureau.

9. Le 20 septembre 2018, près d'un mois après le départ de M^{me} RS, un informaticien travaillant pour l'UNICEF a remarqué que le compte Skype for Business de celle-ci indiquait qu'elle était en ligne. Il a eu un échange écrit avec la personne connectée à ce compte, laquelle s'est identifiée comme étant la requérante et lui a demandé s'il était possible de faire une copie des courriels de M^{me} RS pour de futures recherches.

10. La requérante a également accédé au compte de messagerie de M^{me} RS après le départ de cette dernière et sauvegardé un courriel daté du 13 août 2018 que M^{me} RS avait envoyé à des fonctionnaires des ressources humaines de l'UNICEF et dans lequel elle indiquait que la requérante rechignait à utiliser un système d'accès biométrique nouvellement installé au Bureau.

11. Le 6 septembre 2018, le Bureau de l'audit interne et des investigations (« le Bureau de l'audit interne ») a reçu du Bureau de pays au Brésil un signalement de faute possible concernant la requérante, dont il était allégué ce qui suit : a) qu'elle avait eu un comportement relevant du harcèlement et de l'abus de pouvoir envers plusieurs employées du prestataire de services, et b) qu'elle avait trafiqué le logiciel de contrôle biométrique du Bureau. Le Bureau de l'audit interne a ouvert deux enquêtes distinctes.

12. Le 13 décembre 2018, le Bureau de l'audit interne a entendu la requérante dans le cadre des deux enquêtes.

13. Dans les deux rapports d'enquête, le Bureau de l'audit interne a conclu : a) que les allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir visant la requérante étaient fondées, et b) que la requérante avait eu un accès non autorisé à l'équipement informatique d'une ancienne employée du prestataire de services, mais qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments pour étayer les allégations concernant le logiciel de contrôle biométrique du Bureau.

14. Pour ce qui est des allégations de harcèlement et d'abus de pouvoir, le Bureau de l'audit interne a souligné que la requérante avait déclaré souffrir d'un problème médical qui pouvait avoir des incidences sur ses relations de travail et présenté un rapport médical en attestant.

15. Les 21 et 23 août 2019, les deux rapports d'enquête produits par le Bureau de l'audit interne ont été envoyés à la Directrice de la Division des ressources humaines pour suite à donner.

16. Par une lettre datée du 25 septembre 2019 (la « lettre d'accusation »), la Directrice de la Division des ressources humaines a signifié à la requérante les accusations de faute portées contre elle, à savoir : l'utilisation abusive des moyens informatiques et moyens de communications de l'UNICEF et le harcèlement et l'abus de pouvoir dans son traitement des employées du prestataire de services (M^{me} AP, M^{me} RL et M^{me} RS), notamment lorsque, un jour, elle avait saisi M^{me} AP par le bras.

17. Le 28 octobre 2019, la requérante a répondu aux accusations de faute la concernant.

18. Par une lettre datée du 2 juillet 2020 (la « lettre de notification de la sanction »), la Directrice générale adjointe chargée de la gestion a informé la requérante que, après examen du dossier, il avait été établi qu'elle avait commis des fautes justifiant des mesures disciplinaires et administratives.

19. Le 29 septembre 2020, la requérante a déposé la requête.

20. Le 30 octobre 2020, le défendeur a déposé sa réponse.

21. Le 9 août 2021, en application de l'ordonnance n° 62 (NY/2021), les parties ont déposé des écritures conjointes dans lesquelles elles dressaient la liste des faits constants et des faits contestés. Les parties faisaient également savoir qu'elles ne demandaient pas l'autorisation de produire des éléments de preuve supplémentaires, ni la tenue d'une audience.

22. Par l'ordonnance n° 82 (NY/2021), le Tribunal a fait part de sa décision de statuer sur la base des documents dont il disposait, sans éléments de preuve supplémentaires, et a enjoint à la requérante de déposer des conclusions en réplique à la réponse du défendeur.

23. Le 10 septembre 2021, conformément à l'ordonnance n° 82 (NY/2021), la requérante a déposé ses conclusions finales.

Examen

Norme de contrôle en matière disciplinaire

24. La norme généralement retenue 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), *Turkey* (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 ?

25. Les motifs de sanction contre la requérante indiqués dans la lettre du 2 juillet 2020 étaient : a) l'utilisation abusive des moyens informatiques et moyens de communications de l'UNICEF, et b) le harcèlement et l'abus de pouvoir dans le traitement des employées du prestataire de services, à savoir M^{me} AP, M^{me} RL et M^{me} RS.

26. La requérante n'ayant pas été licenciée, le Tribunal examinera si les faits à la base des deux chefs d'accusation sont établis par la prépondérance des preuves.

Utilisation des moyens informatiques et moyens de communications de l'UNICEF

27. En ce qui concerne le premier chef d'accusation, l'Administration a constaté que la requérante avait accédé sans autorisation aux comptes Skype et de messagerie électronique de M^{me} RS après le départ de cette dernière. La requérante l'a admis. Elle maintient seulement qu'elle l'a fait à des fins professionnelles et qu'elle n'avait aucune intention de nuire. Les faits à la base de ce premier chef d'accusation n'étant pas contestés, ils satisfont à la norme retenue. Le Tribunal les considère comme établis.

Traitement des employées du prestataire de services

28. En ce qui concerne le deuxième chef d'accusation, l'Administration a constaté que la requérante faisait des remarques irrespectueuses et humiliantes à M^{mes} AP, RL et RS, qu'elle leur criait après, qu'elle leur avait demandé à plusieurs reprises de s'acquitter pour elle de tâches qui ne figuraient pas dans leur description de poste et qu'elle avait saisi M^{me} AP par le bras lors d'une discussion concernant un désaccord au sujet de ses attributions. Les constatations de l'Administration étaient fondées sur les plaintes écrites déposées par M^{me} AP, M^{me} RL et M^{me} RS, ainsi que sur les transcriptions des entretiens tenus avec plusieurs témoins.

29. Le Tribunal relève que le Bureau de l'audit interne a interrogé plusieurs membres du personnel du Bureau, qui ont apporté les témoignages ci-après concernant la manière dont la requérante traitait M^{me} AP, M^{me} RL et M^{me} RS :

a. La personne qui était alors chef du Bureau a déclaré lorsqu'elle a été entendue que la requérante traitait ces employées comme si elles étaient ses « domestiques personnelles ». Un jour, la chef du Bureau avait reçu un message vocal de M^{me} RS qui disait, en larmes, se sentir humiliée par la manière grossière dont la requérante lui demandait de lui servir du café. La chef du Bureau a également déclaré que M^{me} RS et M^{me} RL étaient venues la voir et s'étaient plaintes de la façon dont la requérante les traitait. M^{me} RL était revenue et lui avait dit que la requérante lui manquait de respect, lui criait après et l'humiliait, et qu'elle ne voulait plus travailler pour l'UNICEF. Peu de temps après, la chef du Bureau avait reçu des plaintes manuscrites de M^{me} RS et de M^{me} RL ;

b. Un assistant hors siège du Bureau a déclaré au Bureau de l'audit interne, lors de son entretien, que de nombreuses employées du prestataire de services étaient en colère contre la requérante en raison de la façon dont elle les traitait. Il avait vu la requérante demander aux employées du prestataire de services de lui rendre des services personnels à plusieurs reprises. M^{me} AP s'était souvent plainte auprès de lui de ce que la requérante lui demandait de lui acheter un petit-déjeuner ou de lui apporter de l'eau ou du café, puis trouvait à redire à la température du café ou à la quantité de sucre. Un jour, il avait vu M^{me} AP pleurer dans la cuisine à cause de la requérante. Il avait également vu M^{me} RS pleurer et lui avait demandé ce qui s'était passé. M^{me} RS lui avait répondu que la requérante lui avait manqué de respect ;

c. Un spécialiste de l'éducation du Bureau a déclaré au Bureau de l'audit interne, lors de son entretien, que la requérante traitait M^{me} RS et M^{me} RL

comme des « domestiques ». Il se souvenait d'un jour où, la requérante ayant traité M^{me} RS de « paresseuse », cette dernière s'était mise à pleurer ;

d. Une spécialiste du développement des jeunes et des adolescents au Bureau a déclaré lors de son entretien que M^{me} AP s'était plainte au moment de son départ de la manière irrespectueuse dont la requérante s'adressait à elle. Elle estimait que les exigences de la requérante à l'égard de M^{me} AP étaient « excessives », mais elle n'avait pas été personnellement témoin de cris ou d'humiliations. Elle avait vu la requérante demander à M^{me} RS ou à M^{me} RL d'apporter de l'eau ou du café presque tous les jours. Souvent, la requérante leur demandait également de réchauffer son café si elle n'était pas satisfaite de la température de la boisson qui lui avait été servie. La requérante critiquait également le travail de M^{me} RL, affirmant que certaines choses n'étaient pas propres ou lui interdisant d'utiliser tel produit de nettoyage, dont elle n'aimait pas l'odeur.

30. En ce qui concerne les allégations portées par M^{me} AP, l'Administration a fait les constatations suivantes :

- a. La requérante manquait de respect verbalement à M^{me} AP ;
- b. La requérante demandait à M^{me} AP de cuisiner pour elle et de lui acheter son petit-déjeuner, ce qui ne relevait pas des attributions de celle-ci ;
- c. À une occasion, la requérante avait saisi M^{me} AP par le bras pendant une discussion concernant un désaccord au sujet des attributions de celle-ci et l'avait entraînée dans la cuisine pour y poursuivre la discussion ;
- d. À une autre occasion, alors que M^{me} AP avait refusé de nettoyer une table, la requérante lui avait parlé fort, pris le chiffon des mains et dit qu'il fallait lui apprendre à nettoyer ;

e. La requérante avait crié après M^{me} AP devant des collègues, ce dont elle s'était excusée le lendemain.

31. En réponse aux allégations portées par M^{me} AP, la requérante admet qu'elle lui demandait de lui acheter son petit-déjeuner, mais affirme qu'elle le faisait parce qu'elle ne se sentait pas assez bien pour sortir et s'acheter de quoi manger elle-même. Elle reconnaît avoir demandé à M^{me} AP de placer des légumes, qu'elle avait apportés au travail, dans un bol et de les mettre dans le micro-ondes, mais elle affirme ne jamais lui avoir demandé de cuisiner pour elle car il n'y avait qu'un micro-ondes dans le bureau. La requérante se souvient avoir passé un doigt sur une surface et dit qu'elle était sale, mais elle nie avoir crié après M^{me} AP. Elle admet avoir été impolie une fois et affirme s'être excusée de son comportement le lendemain, mais elle nie avoir crié après M^{me} AP. Elle nie également avoir saisi M^{me} AP par le bras.

32. En ce qui concerne les allégations portées par M^{me} RL, l'Administration a fait les constatations suivantes :

a. La requérante faisait des remarques irrespectueuses et humiliantes à M^{me} RL ;

b. À de multiples reprises, la requérante a demandé à M^{me} RL de lui acheter un petit-déjeuner, d'arroser un jardin situé près du bureau et de lui préparer des salades, des jus, du thé ou des fruits, ce qui ne relevait pas des attributions de celle-ci.

33. La requérante admet avoir demandé à M^{me} RL de lui acheter de quoi manger à une occasion, peut-être davantage. Elle admet également avoir parfois demandé à M^{me} RL de l'aider à préparer le déjeuner, qu'elle partageait ensuite avec elle. Pour ce qui est de l'arrosage du jardin, elle soutient que l'entretien des locaux faisait partie du contrat de M^{me} RL.

34. En ce qui concerne les allégations portées par M^{me} RS, l'Administration a fait les constatations suivantes :

- a. La requérante humiliait et maltraitait M^{me} RS, lui criait après et lui a fait des remarques qui l'ont faite pleurer ;
- b. La requérante demandait à M^{me} RS de lui acheter de quoi manger ;
- c. La requérante demandait aux employées du prestataire de services, dont M^{me} RS, de surveiller sa réserve d'eau et de la remplir quand elle était vide, et les réprimandaient si elles ne le faisaient pas.

35. La requérante nie avoir humilié ou maltraité M^{me} RS, ou encore lui avoir crié après. Elle nie également lui avoir demandé de lui acheter de quoi manger. En ce qui concerne le fait qu'elle lui demandait de remplir sa réserve d'eau, elle soutient que cette demande était monnaie courante dans le bureau et que d'autres membres du personnel en faisaient autant.

36. Compte tenu des éléments exposés ci-dessus, le Tribunal estime établis les faits suivants :

- a. La requérante a demandé aux employées du prestataire de services d'acheter pour elle de quoi manger et de lui préparer des salades et du « jus vert », ce qui ne relevait pas de leurs attributions. Elle ne le conteste pas ;
- b. La requérante demandait presque tous les jours aux employées du prestataire de services de lui apporter de l'eau ou du café, qu'elle renvoyait parfois au prétexte qu'il n'était pas assez chaud. Elle ne le conteste pas. D'autres membres du personnel ont considéré que, ce faisant, elle traitait ces employées comme ses « domestiques personnelles » ou avait envers elles des demandes « excessives » ;
- c. La requérante a critiqué publiquement le travail des employées du prestataire de services. Elle admet avoir passé un doigt sur une surface et avoir dit que celle-ci était sale à M^{me} AP. La spécialiste du développement des jeunes et des adolescents a entendu la requérante dire à M^{me} RL que certaines choses

n'étaient pas propres et lui interdire d'utiliser tel produit de nettoyage car elle n'en aimait pas l'odeur. Le spécialiste de l'éducation a entendu la requérante traiter M^{me} RS de « paresseuse », ce qui a fait pleurer cette dernière ;

d. La requérante se montrait irrespectueuse envers M^{me} AP, M^{me} RL et M^{me} RS. Ce fait est confirmé par l'aveu de la requérante elle-même ainsi que par les déclarations de plusieurs témoins. La requérante a admis avoir été impolie à l'égard de M^{me} AP à une occasion, ce dont elle s'est excusée le lendemain. Le spécialiste de l'éducation a vu que les remarques de la requérante avaient fait pleurer M^{me} RS. L'assistant hors siège a vu, à plusieurs reprises, M^{me} AP et M^{me} RS pleurer à cause de la requérante. M^{me} RS et M^{me} RL se sont plaintes à plusieurs reprises auprès de la chef du Bureau du manque de respect et des humiliations que la requérante leur faisait subir. M^{me} AP s'est plainte à la spécialiste du développement des jeunes et des adolescents que la requérante se montrait irrespectueuse envers elle ;

e. La requérante a saisi M^{me} AP par le bras pendant une discussion concernant un désaccord au sujet de ses attributions. Bien que la requérante réfute cette allégation, les déclarations de M^{me} AP sont confirmées par M^{me} RS et, comme on l'a dit plus haut, leurs déclarations à toutes deux sont globalement corroborées par les témoignages d'autres personnes et ont été jugées véridiques et crédibles. Rien dans les éléments de preuve ne fait douter de la véracité de leurs déclarations concernant cet incident.

Les faits établis sont-ils constitutifs de faute ?

Utilisation des moyens informatiques et moyens de communications de l'UNICEF

37. Dans la lettre de notification de la sanction, l'Administration a indiqué avoir conclu qu'en utilisant sans autorisation l'ordinateur de M^{me} RS et les logiciels connexes, la requérante n'avait pas fait preuve des plus hautes qualités d'intégrité requises par l'article 1.2 b) du Statut du personnel, n'avait pas utilisé les biens de

l'UNICEF qu'à des fins officielles, en violation de l'article 1.2 q) du Statut du personnel et du paragraphe 25 des Normes de conduite de la fonction publique internationale, et avait contourné le dispositif de sécurité du système et du réseau informatiques, en violation du paragraphe 12.1 de la norme de l'UNICEF relative à l'utilisation des moyens informatiques et moyens de communications (ICTD/STANDARD/2018/010).

38. Les alinéas b) et q) 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 ;

...

q) Le fonctionnaire ne peut utiliser les biens et avoirs de l'Organisation qu'à des fins officielles et doit faire preuve de discernement dans l'usage qu'il en fait.

39. Le paragraphe 25 des Normes de conduite de la fonction publique internationale se lit comme suit :

25. Le fonctionnaire international doit veiller à la bonne utilisation des ressources des organismes des Nations Unies, celles-ci devant être utilisées aux fins de l'exécution de leur mandat et au mieux de leurs intérêts ; il doit utiliser les biens, le matériel, les autres ressources de leur organisation et les informations dont elle dispose à des fins autorisées et en exerçant un degré de prudence raisonnable. Selon sa politique en la matière, une organisation peut autoriser ses fonctionnaires à faire usage à titre personnel, dans certaines limites, de ressources telles que ces équipements électroniques ou de communications.

40. Le paragraphe 12.1 de la norme portant la cote ICTD/STANDARD/2018/010 dispose ce qui suit [traduction non officielle] :

12. Il est strictement interdit de contourner le dispositif de sécurité du système et du réseau informatiques.

12.1. Seules les personnes autorisées peuvent accéder aux systèmes de communication vocale de l'UNICEF ou aux autres dispositifs connectés au système de télécommunications ou utilisés pour l'assistance informatique, les modifier, s'y connecter ou intervenir en cas de panne.

41. La requérante a enfreint la norme ICTD/STANDARD/2018/010 en accédant sans autorisation aux moyens informatiques et moyens de communications affectés à M^{me} RS. Elle affirme cependant n'avoir accédé au compte de celle-ci qu'à des fins professionnelles et sans intention malveillante et que, par conséquent, ce comportement n'est pas constitutif de faute.

42. Or, outre que le régime juridique applicable interdit strictement l'utilisation non autorisée des moyens informatiques et moyens de communications de l'Organisation, le Tribunal relève que les procédures de demande de dérogation aux normes de sécurité informatique y sont prévues au par. 15 du document ICTD/STANDARD/2018/010 [traduction non officielle] :

15. Il pourra être dérogé aux prescriptions de la présente norme, dans les conditions suivantes :

15.1. Toute dérogation aux normes de sécurité informatique doit être justifiée par une autorité désignée et approuvée par le directeur ou la directrice de la division ou, s'il y a lieu, par le ou la chef du bureau.

15.2. Les dérogations accordées sont communiquées au chef des plateformes et services informatiques, qui fait procéder aux ajustements techniques éventuellement nécessaires.

43. La requérante a enfreint également l'article 1.2 q) du Statut du personnel et les Normes de conduite de la fonction publique internationale, qui imposent aux fonctionnaires de n'utiliser les biens de l'Organisation qu'à des fins officielles et

autorisées, et elle n'a pas fait preuve des qualités exigées d'elle, en tant que fonctionnaire internationale, à l'article 1.2 b) du Statut du personnel.

44. Le Tribunal conclut donc que le comportement de la requérante, en ce qu'elle a utilisé des moyens informatiques et moyens de communications sans autorisation, est constitutif de faute.

Traitement des employées du prestataire de services

45. L'Administration a estimé que le comportement de la requérante à l'égard de M^{mes} AP, RL et RS tel que décrit ci-dessus était déplacé et pouvait raisonnablement être perçu comme de nature à choquer ou à humilier, constituant ainsi du harcèlement au sens de la section 1.1 b) de la directive de l'UNICEF portant la cote CF/EXD/2012-007, relative à l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir (« la directive de l'UNICEF »). L'Administration a également estimé que le fait que la requérante profite de sa position de pouvoir par rapport aux trois femmes pour leur faire des demandes excessives et des demandes personnelles constituait un abus de pouvoir.

46. L'Administration a en outre estimé que ces actes étaient contraires à la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel, qui interdit toute forme de harcèlement et toute forme d'atteinte sur le lieu de travail. Le harcèlement et l'abus de pouvoir sont définies comme suit dans la directive de l'UNICEF [traduction non officielle] :

b) 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 peut être fondé sur tout motif, tel que la race, la religion, la couleur de peau, les convictions, l'origine ethnique, les attributs physiques, le genre ou l'orientation sexuelle. Le harcèlement se manifeste d'ordinaire par une série d'incidents.

d) 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.

47. La requérante a demandé à maintes reprises aux employées du prestataire de services de lui acheter et de lui préparer de quoi manger, ce qui ne relevait pas de leurs attributions. Elle affirme n'avoir jamais considéré ces demandes autrement que comme des faveurs amicales, ce qui, selon elle, est bien loin de l'abus de pouvoir. Il n'en reste pas moins que, comme l'Administration l'a souligné dans la lettre de notification de la sanction, elle était membre du personnel de l'Organisation et supervisait ces employées du prestataire de services. Compte tenu de l'autorité qu'elle avait sur les trois femmes, le Tribunal estime que les demandes de la requérante étaient inappropriées et que cette utilisation abusive de sa position d'autorité constitue un abus de pouvoir.

48. En outre, la requérante a tenu aux trois employées du prestataire de services des propos irrespectueux qui les ont faites pleurer, comme l'ont attesté d'autres témoignages. Elle les a également critiquées en public, ce qui a fait pleurer l'une d'elles devant d'autres personnes. La requérante a admis avoir été impolie à l'égard d'une d'elles à une occasion et s'en être excusée le lendemain. Avant de déposer leurs plaintes, les trois employées du prestataire de services se sont ouvertes auprès de plusieurs membres du personnel du bureau du manque de respect et des humiliations que leur faisait subir la requérante. Par conséquent, le comportement que la requérante a eu à l'égard des trois employées du prestataire de services pendant une période prolongée était déplacé et pouvait raisonnablement être perçu comme de nature à choquer ou à humilier, constituant ainsi du harcèlement.

49. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que le comportement de la requérante constitue une faute, commise en violation de la directive de l'UNICEF et de la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel.

50. Par conséquent, le Tribunal considère que l'Administration n'a pas outrepassé ses pouvoirs lorsqu'elle a décidé que l'utilisation abusive des moyens informatiques et moyens de communications par la requérante ainsi que le harcèlement et l'abus de pouvoir dont celle-ci avait fait preuve à l'égard des trois employées du prestataire de services étaient constitutifs de faute.

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

51. En ce qui concerne les questions disciplinaires, le principe de proportionnalité est énoncé à la disposition 10.3 b) du Règlement du personnel, qui prévoit ce qui suit : « [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 ».

52. 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)].

53. Le Tribunal d'appel a estimé que le Secrétaire général avait également le pouvoir discrétionnaire de mettre en balance les circonstances aggravantes et les circonstances atténuantes au moment de décider de la sanction à appliquer (voir arrêt *Toukolon* (2014-UNAT-407), par. 31).

54. Le Tribunal d'appel a en outre considéré 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 à cet égard que le Tribunal du contentieux administratif devait apprécier de manière objective le fondement, l'objectif et les effets de la décision administrative concernée (arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859), par. 24).

55. Dans la lettre de notification de la sanction, l'Administration a indiqué avoir décidé d'appliquer les mesures disciplinaires consistant dans un blâme écrit, la perte de 10 échelons de classe et la suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. La requérante se voyait également imposer une mesure administrative consistant à lui retirer ses fonctions de supervision pendant une période de trois ans au cours de laquelle elle serait tenue de suivre une formation devant lui permettre de corriger les faiblesses mises en évidence et d'acquérir les aptitudes à la communication attendues des membres du personnel de l'UNICEF. Il lui était en outre imposé de suivre de nouveau le cours de sensibilisation à la sécurité informatique de l'UNICEF.

56. Dans la même lettre, l'Administration disait avoir pris en considération la nature des actes de la requérante, la pratique de l'UNICEF dans des affaires de faute comparables, ainsi que les facteurs aggravants et les facteurs atténuants.

57. L'Administration disait juger graves les violations de la sécurité informatique commises par la requérante, car le maintien de l'intégrité des systèmes informatiques et systèmes de communications de l'UNICEF était indispensable à la sécurité de toutes les données traitées par l'organisation. Elle considérait comme une circonstance aggravante le fait que la requérante était la personne référente, au Bureau, pour les questions d'informatique et de communications et, par conséquent, était d'autant plus tenue de veiller à ce que tout accès au système informatique et au système de communications s'effectue convenablement.

58. L'Administration a considéré que le harcèlement et l'abus de pouvoir étaient des infractions graves qui contaminaient le lieu de travail, démoralisaient le personnel et nuisaient à l'image et à la mission de l'UNICEF. Elle a retenu comme circonstance aggravante le fait que la requérante supervisait les trois employées du prestataire de services, estimant que, à ce titre, l'intéressée était censée avoir un comportement exemplaire, respectant les normes de conduite les plus élevées et favorisant l'instauration d'un climat de travail harmonieux, exempt de toute forme de harcèlement. Elle a également retenu comme circonstance aggravante la nature particulièrement abusive et dégradante du comportement de la requérante, lequel s'était caractérisé par une série d'incidents, avait visé de multiples victimes et s'était répété pendant plusieurs années.

59. L'Administration a vu un facteur aggravant dans le fait que la requérante se soit rendue coupable de multiples manquements sans rapport entre eux, ce qui faisait sérieusement douter de ses capacités de discernement et de sa fiabilité.

60. À titre de circonstances atténuantes, l'Administration a retenu les 22 années de service à l'UNICEF, le fait que la requérante avait plusieurs problèmes de santé et le fait qu'elle était le seul soutien de famille de son ménage, dont un enfant ayant également des problèmes de santé.

61. L'Administration a conclu que le comportement de la requérante, considéré dans son ensemble, n'excluait pas la poursuite de la relation de travail, mais qu'il appelait une sanction forte.

62. L'Administration a décidé par ailleurs, compte tenu des allégations détaillées et persistantes concernant les lacunes de la requérante en la matière, de retirer à celle-ci toute fonction de supervision pendant une période de trois ans lors de laquelle elle était incitée à suivre des formations dans ce domaine.

63. Le Tribunal estime que l'Administration a agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire en concluant que la faute commise était grave. La requérante a eu,

pendant une période prolongée et de façon répétée, de nombreux comportements relevant du harcèlement et de l'abus de pouvoir envers trois employées du prestataire de services placées sous sa supervision. En outre, étant donné que la requérante était la personne référente pour les questions d'informatique et de communications au Bureau, son utilisation non autorisée des moyens informatiques et moyens de communications de l'Organisation était également grave.

64. Le Tribunal estime de plus que l'Administration a agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire en retenant plusieurs facteurs aggravants et atténuants. La requérante affirme que l'Administration n'a pas pris en considération les incidences de son état de santé dans ce dossier, ni les répercussions de la sanction sur sa carrière étant donné qu'elle devait prendre sa retraite trois ans plus tard, mais le Tribunal constate que l'Administration a bel et bien tenu compte de ses problèmes de santé et des effets de la sanction sur ses moyens de subsistance.

65. Après avoir examiné la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire, le Tribunal estime que la sanction appliquée est conforme à la pratique établie de l'Organisation dans des affaires de faute comparables.

66. En particulier, le Tribunal relève que, par le passé, les membres du personnel qui avaient commis des actes de harcèlement et d'abus de pouvoir ont été sanctionnés par au moins une des mesures disciplinaires suivantes : i) un blâme écrit, ii) la perte d'un ou plusieurs échelons de classe ; iii) une amende ; iv) la suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ; v) la rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion.

67. Le Tribunal relève également que lorsqu'un membre du personnel ayant des fonctions d'encadrement ou se trouvant dans une position de supériorité hiérarchique s'était livré à des actes répétés de harcèlement ou d'abus de pouvoir à l'égard de plusieurs membres du personnel pendant une période prolongée, la sanction était plus sévère, allant de la perte d'échelons de classe à la rétrogradation.

68. En ce qui concerne l'utilisation abusive des moyens informatiques et moyens de communications, le Tribunal constate qu'un fonctionnaire s'est vu appliquer la sanction de rétrogradation pour avoir accédé sans autorisation à la boîte aux lettres électronique d'un autre membre du personnel. Un autre fonctionnaire a été renvoyé pour avoir accédé sans autorisation aux comptes de messagerie officiels d'autres membres du personnel et en avoir fait une utilisation abusive.

69. En somme, compte tenu de la nature et de la gravité de la faute commise par la requérante, des circonstances aggravantes et atténuantes que l'Administration a retenues, ainsi que de la pratique établie de l'Organisation dans des affaires de faute comparables, le Tribunal estime que l'Administration a appliqué les mesures disciplinaires et administratives qui convenaient, étant donné son pouvoir discrétionnaire en la matière.

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

70. La requérante ne fait pas valoir que son droit à une procédure régulière n'a pas été respecté. Le Tribunal relève qu'elle a été prévenue dans la lettre d'accusation des allégations de faute retenues contre elle, qu'elle a eu l'occasion de se défendre et qu'elle a été informée de son droit de demander l'aide d'un conseil.

71. Par conséquent, le Tribunal est convaincu que le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté en l'espèce.

72. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal maintient les mesures disciplinaires et administratives imposées à la requérante.

Dispositif

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

(Signé)

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 2 décembre 2021

Enregistré au Greffe le 2 décembre 2021

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, greffière, New York