



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2021/045/T

Jugement n°UNDT/2022/005

Date : 18 janvier 2022

Français

Original : anglais

---

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

**Greffé :** New York

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

YAMEOGO

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**  
Emmanuel Yonli

**Conseil du défendeur :**  
Matthias Schuster, UNICEF  
Alister Cumming, UNICEF

## **Introduction**

1. Le requérant, ancien membre du personnel du bureau extérieur du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (« UNICEF »), conteste la décision de lui imposer la mesure disciplinaire de renvoi.
2. Le défendeur soutient que la requête est non fondée et devrait être rejetée.
3. Par les motifs exposés ci-dessous, la requête est rejetée.

## **Résumé des faits et rappel de la procédure**

4. Le Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF a ouvert une enquête sur des allégations de faute professionnelle concernant le requérant.
5. Le 16 juin 2020, le Bureau de l'audit interne et des investigations a terminé son enquête et a transmis l'affaire à la Directrice générale adjointe chargée de la gestion pour qu'elle prenne les mesures appropriées.
6. Le 21 juillet 2020, la Directrice générale adjointe chargée de la gestion a accusé le requérant de faute professionnelle à la suite d'allégations selon lesquelles, le 24 août 2019, celui-ci aurait tenté d'embrasser V01 contre son gré, puis l'aurait saisie, soulevée du sol et embrassée (« lettre d'accusation »). Le requérant a été informé de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre et a eu la possibilité de soumettre sa réponse aux allégations susmentionnées dans les délais impartis.
7. Par une lettre datée du 18 septembre 2020, la Directrice générale adjointe chargée de la gestion a notifié au requérant qu'à l'issue de la procédure disciplinaire, il avait été déterminé que les faits qui lui étaient reprochés avaient été établis par des preuves claires et convaincantes, et qu'il se verrait imposer la mesure disciplinaire de renvoi, conformément à la disposition 10.2 a) ix) (« lettre de notification de la sanction »).
8. Le requérant a été licencié le 20 octobre 2020.

9. Le requérant a déposé sa requête auprès du Greffe de Nairobi du Tribunal du contentieux administratif le 8 janvier 2021.

10. L'affaire a été transférée au Greffe de New York le 20 octobre 2021.

11. Par l'ordonnance n° 110 (NY/2021), le Tribunal a ordonné aux parties de soumettre toute demande de preuve supplémentaire, y compris les témoignages.

12. Le 8 décembre 2021, le requérant a informé le Tribunal qu'il ne souhaitait pas demander la production de preuves supplémentaires.

## **Examen**

### *Critères de contrôle en matière disciplinaire*

13. Le critère de contrôle juridictionnel généralement retenu en matière disciplinaire prescrit au Tribunal du contentieux de rechercher : a) si les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont 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)].

### *Moyens du requérant*

14. Le requérant conteste la décision le concernant au seul motif que les faits n'ont pas été établis par des preuves claires et convaincantes.

15. Il fait valoir que l'Administration s'est fondée uniquement sur le témoignage de V01, sans que celui-ci soit corroboré et alors qu'il était contredit par son propre témoignage.

16. Le requérant fait valoir que le témoignage de la collègue de V01, à qui elle avait signalé l'incident à l'époque, ne constitue pas une preuve.

17. Le requérant conteste le fait que les déclarations de V01 ont été jugées crédibles et convaincantes alors que les siennes ne l'ont pas été. Il affirme que le fait que les déclarations de V01 ne présentent aucun indice apparent de fausseté ne les rend pas vraies pour autant.

18. À cet égard, le requérant fait valoir que certains aspects de la déclaration de V01 sont peu crédibles. Il affirme que si V01 avait crié en essayant de se libérer de son étreinte dans son appartement, ses voisins l'auraient entendue. Toutefois, le requérant souligne le fait que le Bureau de l'audit interne et des investigations n'a pas sollicité le témoignage de ses voisins.

19. En outre, le requérant conteste la crédibilité de V01 au motif qu'après avoir subi ce que celle-ci a qualifié de comportement malvenu de sa part, elle l'avait embrassé pour lui dire au revoir. Selon lui, si son comportement avait effectivement été malvenu, V01 aurait plutôt essayé de fuir dès que possible.

20. Le requérant fait en outre valoir que la déclaration de V01 étant contredite par la sienne, elle ne peut être considérée, en soi, comme constituant une preuve claire et convaincante. Il affirme que sa propre crédibilité ne saurait être mise en doute, ses états de service à l'UNICEF étant impeccables depuis plus de 14 ans. Par conséquent, il conclut qu'il n'y a aucune raison de croire le récit de V01 plutôt que le sien.

#### *Moyens du défendeur*

21. Le défendeur répond, en citant les jugements *Requérant* (UNDT/2021/007) et *Hallal* (UNDT/2011/046), que le témoignage d'un plaignant dans une affaire de

harcèlement sexuel peut suffire à lui seul à étayer une conclusion de faute grave sans autre preuve corroborante. Il rappelle en outre que dans l'arrêt *Haidar* (2021-UNAT-1076), le Tribunal d'appel des Nations Unies a confirmé le jugement *Haidar* (UNDT/2019/187), dans lequel le Tribunal avait conclu que la question de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel était axée sur la crédibilité du témoignage de la plaignante, tant du point de vue de la cohérence interne que de la probabilité des circonstances.

22. Le défendeur s'appuie sur le jugement *Ekofu* (UNDT/2011/215) pour conclure que, dans de tels cas, les preuves fournies par la plaignante sont suffisantes en l'absence de preuve d'un motif illégitime ou de tout autre élément susceptible de mettre en doute le récit de la plaignante.

23. Le défendeur affirme que les preuves de V01 étaient claires, détaillées et cohérentes. De plus, V01 a signalé l'incident à une collègue peu après qu'il s'est produit.

24. Le défendeur rappelle que le Tribunal d'appel a jugé dans l'affaire *Mbaigolmem* (2018-UNAT-819) que dans les cas d'inconduite de nature sexuelle, le signalement immédiat est considéré comme ayant un poids considérable en matière de preuve.

25. Le défendeur poursuit en réfutant l'argument du requérant selon lequel ses voisins auraient dû entendre les cris de V01 lorsque celle-ci essayait de se libérer de l'étreinte du requérant dans son appartement, qu'il considère comme étant purement spéculatif.

26. Le défendeur estime en outre que l'argument du requérant selon lequel si V01 avait été mal à l'aise avec le comportement du requérant, elle aurait dû s'enfuir à la première occasion au lieu de l'embrasser sur la joue, est lui aussi purement spéculatif.

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

27. La lettre de notification de la sanction précise ce qui suit :

Il existe des preuves claires et convaincantes que, le 24 août 2019, vous avez tenté d’embrasser V01 dans votre appartement à Bamako (Mali), puis, contre sa volonté, vous l’avez saisie, soulevée du sol et embrassée.

28. Le principal argument du requérant concernant les preuves invoquées pour lui imposer la mesure disciplinaire contestée est l’absence de corroboration du témoignage de V01, qu’il réfute.

29. Le Tribunal note que pour déterminer que les faits sont établis au regard de la norme fixée, l’Administration s’est appuyée sur le récit de V01 tel qu’il a été exposé dans sa plainte pour harcèlement du 23 septembre 2019, qu’elle a ensuite corroboré lors de son entretien du 28 février 2020 avec le Bureau de l’audit interne et des investigations.

30. L’Administration s’est en outre appuyée sur le récit d’une collègue de V01 à qui elle avait signalé l’incident le 4 septembre 2019 et qui, à son tour, a signalé cet incident au Bureau de l’audit interne et des investigations peu de temps après. La collègue de V01, qui a été interrogée par le Bureau de l’audit interne et des investigations le 13 mars 2020, a corroboré à cette occasion sa déclaration initiale, qui était généralement conforme à la description des événements faite par V01.

31. Le requérant a également été interrogé par le Bureau de l’audit interne et des investigations, le 17 mars 2020. Lors de son entretien, il a reconnu avoir accueilli V01 dans son appartement le 24 août 2019, à Bamako, mais a nié avoir tenté de l’embrasser ou lui avoir fait des avances malvenues.

32. Le Tribunal note que, comme l’affirme le défendeur, dans l’arrêt *Haidar* [2021-UNAT-1076 (par. 43)], le Tribunal d’appel a confirmé que dans les cas de harcèlement sexuel, le comportement allégué a souvent lieu en privé, sans preuve

directe autre que celle de la plaignante. Le Tribunal d'appel a estimé que le Tribunal du contentieux administratif avait eu raison de considérer que le témoignage de la plaignante avait une forte valeur probante lorsqu'il était détaillé, cohérent et constant, et qu'il n'y avait aucune preuve que la plaignante avait une arrière-pensée pour accuser à tort le requérant.

33. Le Tribunal d'appel a en outre accepté que les témoignages de personnes auxquelles la plaignante a rapidement signalé l'incident puissent être considérés comme corroborant indirectement la déclaration de la plaignante.

34. Le Tribunal estime que l'arrêt *Haidar* s'applique parfaitement au cas d'espèce.

35. En l'espèce, le requérant n'a pas demandé à consulter le témoignage de V01 et a donc renoncé à son droit de la contre-interroger, bien qu'il ait eu la possibilité de faire cette demande en temps utile au cours de la procédure. Toutefois, le Tribunal note que le récit de V01 est resté détaillé, cohérent et constant dans sa plainte et lors de l'entretien avec le Bureau de l'audit interne et des investigations. Son récit a également été largement corroboré par la déclaration de la collègue à qui elle a rapidement signalé l'incident.

36. Le Tribunal note également l'absence de toute preuve suggérant un motif illégitime de la part de V01.

37. À cet égard, lors de son entretien avec le Bureau de l'audit interne et des investigations, le requérant a suggéré que la plainte de V01 avait pu être déposée en représailles pour avoir signalé des irrégularités dans la sélection d'un poste lorsque le requérant était en poste à Bamako.

38. Le Tribunal estime que cet argument n'est pas convaincant. Comme indiqué dans le rapport d'enquête, de son propre aveu, le requérant a soumis son rapport d'irrégularités de recrutement le 9 décembre 2019. Étant donné que les rapports de harcèlement de V01 et de sa collègue ont été déposés en septembre 2019, on ne peut

pas conclure qu'ils visaient à exercer des représailles contre le rapport du requérant, qui n'avait pas encore été déposé à ce moment-là.

39. Le Tribunal estime également que l'argument du requérant selon lequel ses voisins auraient entendu les cris de V01 lorsqu'elle essayait de se libérer est infondé et spéculatif.

40. L'argument du requérant selon lequel si V01 s'était vraiment sentie mal à l'aise par son comportement, elle se serait enfuie à la première occasion au lieu de l'embrasser sur la joue pour lui dire au revoir est également infondé. Comme le souligne le défendeur, il n'existe pas de règle concernant la manière dont une victime de harcèlement sexuel est censée se comporter après l'incident.

41. De plus, le Tribunal note que la collègue de V01 a déclaré que V01 semblait bouleversée lorsqu'elle lui a signalé l'incident peu après qu'il s'est produit.

42. En somme, le Tribunal accepte que la déclaration de V01 répond aux normes requises pour être jugée crédible et probante. Il estime également que le témoignage de la collègue de V01, à qui celle-ci a signalé l'incident quelques jours après qu'il s'est produit, corrobore indirectement la déclaration de V01, comme l'a accepté le Tribunal d'appel.

43. Enfin, le Tribunal ne trouve aucune preuve indiquant que V01 aurait pu être malhonnête ou faire preuve de mauvaise foi à l'égard du requérant.

44. Par conséquent, le Tribunal est convaincu que les faits sur lesquels la décision contestée est fondée ont été établis par des preuves claires et convaincantes.

*Les faits établis sont-ils constitutifs de faute?*

45. Bien que le requérant, qui est représenté dans cette affaire par un conseil professionnel, ne présente aucun argument dans le cadre des autres étapes du contrôle



juridictionnel, le Tribunal estime qu'il convient d'entreprendre un examen complet de la décision contestée.

46. Ce faisant, le Tribunal estime que le comportement du requérant était de nature sexuelle et non consenti par la victime. Celui-ci s'apparente donc à du harcèlement sexuel au sens du paragraphe 1.1 c) de la directive CF/EXD/2012-007 Amend.1 (relative à l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir) et constitue une violation du paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

47. Par conséquent, les faits établis sont constitutifs de faute.

*La sanction disciplinaire imposée était-elle proportionnée ?*

48. En imposant la sanction de renvoi, l'Administration a tenu compte de sa politique de longue date de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel. Elle a en outre considéré la violation de l'intégrité physique de V01 comme une circonstance aggravante, et les 14 années de service du requérant auprès de l'UNICEF comme une circonstance atténuante.

49. Le Tribunal ne trouve aucun élément montrant que l'Administration a outrepassé son autorité dans le choix de la sanction appropriée.

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

50. Le Tribunal note que le requérant a été interrogé par le Bureau de l'audit interne et des investigations au cours de l'enquête en tant que sujet d'une plainte pour harcèlement sexuel. À l'issue de l'enquête, le requérant a reçu une lettre d'accusation par laquelle il a été informé de la conduite spécifique qui lui était reprochée et, en conséquence, de l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre. Le requérant a eu la possibilité de répondre aux allégations qui ont été portées à son encontre et a été informé de son droit d'être représenté par un avocat.

51. Le requérant a reçu le rapport du Bureau de l'audit interne et des investigations et les pièces sur lesquelles se fonde le rapport.

52. À l'issue de la procédure disciplinaire, le requérant a été dûment informé par écrit de la décision contestée.

53. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal estime que la procédure applicable a été suivie de manière à garantir le respect des droits du requérant à une procédure régulière.

### **Conclusion**

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

*(Signé)*

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 18 janvier 2022

Enregistré au Greffe le 18 janvier 2022

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York