



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2021/058

Jugement n° UNDT/2023/012

Date : 27 février 2023

Français

Original : anglais

Juge : M. Francis Belle

Greffé : New York

Greffier : M. Isaac Endeley

DRAGNEA
contre
LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Michael Horn, Archer & Greiner, PC

Conseil du défendeur :

Yehuda Goor, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Par sa requête déposée le 17 novembre 2021, la requérante, membre du personnel du Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, conteste :

- a. L'avertissement écrit qui lui a été adressé ;
- b. L'inscription de cet avertissement dans son dossier individuel ;
- c. La mise en place d'un plan d'amélioration de la performance la concernant ;
- d. Le résultat de l'examen des décisions susmentionnées par le Groupe du contrôle hiérarchique.

Rappel des faits et de la procédure

2. La requérante est agente de sécurité, de classe S-1, au Service de la sûreté et de la sécurité du Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à New York. Elle a pris ses fonctions au service de l'Organisation le 6 décembre 2019 dans le cadre d'un engagement à durée déterminée.

3. Le 29 mars 2021, alors qu'elle était en service à un poste de sécurité au Siège, la requérante a eu une altercation avec une collègue agente de sécurité.

4. Le même jour, le responsable du Groupe des enquêtes spéciales du Service de la sûreté et de la sécurité a demandé à la requérante de remplir une déclaration d'incident.

5. Le 31 mars 2021, le Groupe des enquêtes spéciales a interrogé la requérante au sujet de l'altercation.

6. Le 14 avril 2021, le Service de la sûreté et de la sécurité a publié un rapport d'enquête.

7. Le 12 mai 2021, la requérante a reçu un avertissement écrit, sous la forme d'une note intitulée « Notice of Reprimand Re: Unacceptable Behaviour – Incident of 29 March 2021 » (Notification d'avertissement au sujet d'un comportement inacceptable – incident du 29 mars 2021, ci-après la « Notification d'avertissement ») adressée par le Chef du Service de la sûreté et de la sécurité, l'informant du résultat de l'enquête menée par le Groupe des enquêtes spéciales au sujet de l'altercation. La note indiquait que le Groupe des enquêtes spéciales avait conclu que le comportement de la requérante avait été jugé perturbateur pour les activités du Service, constitutif d'un manque de respect inacceptable à l'égard d'une collègue, extrêmement peu professionnel et non conforme aux normes de conduite qu'un ou une agent(e) de sécurité est censé(e) suivre.

8. La note informait en outre la requérante qu'elle ferait l'objet d'un plan d'amélioration de la performance et que l'avertissement écrit serait versé à son dossier individuel.

9. Le 5 juin 2021, la requérante a reçu l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes » à l'issue de l'évaluation de sa performance pour la période 2020/21, qui a mis en évidence de graves carences. Elle a contesté cette évaluation, mais le jury d'examen a maintenu l'appréciation « Performance répondant partiellement aux attentes ».

10. Le 8 juillet 2021, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique des décisions qu'elle contestait, énumérées au points a, b et c du paragraphe 1 ci-dessus.

11. Par une lettre du 20 août 2021, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a informé la requérante de sa décision de confirmer la décision qui avait été prise de lui adresser un avertissement écrit, de le verser à son dossier administratif et de déclarer irrecevable la

contestation par la requérante de la décision de mettre en place un plan d'amélioration de la performance la concernant.

12. Le 17 novembre 2021, la requérante a déposé la requête mentionnée au paragraphe 1 ci-dessus. Dans cette requête, elle demandait, entre autres :

- a. une ordonnance aux fins de la production de tous les éléments de preuve, notamment une copie de tous les rapports, enregistrements de vidéosurveillance et enregistrements téléphoniques en rapport avec l'incident du 29 mars 2021, qui justifieraient la délivrance de l'avertissement écrit, et
- b. une audience.

13. Par une demande en date du 26 novembre 2021, le défendeur a prié le Tribunal de se prononcer à titre préliminaire sur la recevabilité et de reporter la date de dépôt de sa réponse.

14. Par un courriel du 29 novembre 2021, le Tribunal a fait droit à la demande que lui avait adressée le défendeur de reporter la date limite de dépôt de sa réponse.

15. Le 2 et le 10 décembre 2021, la requérante a formé opposition puis opposition complémentaire contre la demande du défendeur aux fins de voir le Tribunal se prononcer sur la recevabilité à titre préliminaire.

16. Le 1^{er} juillet 2022, le juge soussigné a été saisi de la présente affaire.

17. Par l'ordonnance n° 61 (NY/2022) du 14 juillet 2022, le Tribunal a partiellement accueilli la demande du défendeur le priant de se prononcer sur la recevabilité à titre préliminaire, au motif qu'il n'était pas compétent pour examiner les recours contre l'issue d'un examen de la décision administrative par le Groupe du contrôle hiérarchique, cela rendant cet aspect de la requête manifestement irrecevable.

18. Le Tribunal a en outre prié le défendeur à déposer sa réponse à la requête, ce qu'il a fait le 15 août 2022.

19. Par l'ordonnance n° 76 (NY/2022) du 17 août 2022, le Tribunal a demandé au défendeur de déposer *ex parte* les éléments suivants :

- a. Le rapport d'enquête (annexes comprises) sur l'incident du 29 mars 2021 ;
- b. Les enregistrements de l'incident du 29 mars 2021 issus des caméras de vidéosurveillance.

20. Le 18 août 2022, le défendeur a déposé *ex parte* les documents susmentionnés.

21. Par l'ordonnance n° 77 (NY/2022) du 23 août 2022, le Tribunal a rejeté la demande d'audience de la requérante et ordonné au défendeur de déposer à nouveau, sous pli scellé, une version expurgée du rapport d'enquête et de ses annexes, à l'exception des extraits d'enregistrements de vidéosurveillance et des attestations de tiers. Le Tribunal a en outre ordonné à la requérante de déposer une réplique au plus tard le 1^{er} septembre 2022 et a invité le défendeur à déposer sa duplique au plus tard le 9 septembre 2022.

22. Le 31 août 2022, la requérante a déposé sa réplique.

23. Le 9 septembre 2022, le défendeur a déposé sa duplique.

24. Après avoir examiné les écritures des parties, le Tribunal a décidé de convoquer les parties à une audience de mise en état, qui s'est déroulée comme prévu le 19 septembre 2022, afin d'examiner les possibilités de renvoi de l'affaire à la médiation.

25. Au cours de l'audience de mise en état, la requérante a exprimé son consentement à la médiation, tandis que le conseil du défendeur a informé le Tribunal qu'il devrait demander l'accord de sa direction pour entamer une telle démarche. En outre, le conseil du défendeur a de nouveau demandé au Tribunal de se prononcer à titre préliminaire sur la recevabilité.

26. Par l'ordonnance n° 84 (NY/2022) du 20 septembre 2022, le Tribunal a invité le défendeur à lui faire savoir avant le 26 septembre 2022 s'il souhaitait s'engager dans une médiation dans cette affaire.

27. Par le jugement *Dragnea* (UNDT/2022/088), du 23 septembre 2022, le Tribunal a jugé que le recours contre les décisions d'adresser à la requérante un avertissement écrit et de verser celui-ci à son dossier individuel était recevable, et que le recours contre la décision de mettre en place un plan d'amélioration de la performance concernant la requérante ne l'était pas.

28. Le 25 septembre 2022, le défendeur a informé le Tribunal qu'il était d'accord pour soumettre la présente affaire à la médiation.

29. Par l'ordonnance n° 88 (NY/2022) du 28 septembre 2022, le Tribunal a renvoyé l'affaire devant la Division de la médiation du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, et l'instance dont il était saisi a été suspendue jusqu'au 28 novembre 2022.

30. Par un courriel du 28 novembre 2022, la Division de la médiation a informé le Tribunal que les parties avaient ensemble demandé une prolongation du délai de médiation jusqu'au 26 janvier 2023.

31. Par l'ordonnance n° 107 (NY/2022) du 5 décembre 2022, le Tribunal a ordonné que l'instance dont il était saisi en l'espèce soit de nouveau suspendue le temps de la procédure de médiation, jusqu'au 26 janvier 2023.

32. Par un courriel du 5 janvier 2023, la Division de la médiation a informé le Tribunal que les parties n'étaient pas parvenues à un accord.

33. Par l'ordonnance n° 2 (NY/2023) du 9 janvier 2023, le Tribunal a ordonné au défendeur de déposer une version expurgée des enregistrements de vidéosurveillance venant appuyer les principales conclusions factuelles de l'Administration, ce qu'il a fait le 10 janvier 2023.

34. Par la même ordonnance, le Tribunal a enjoint aux parties de déposer leurs écritures finales respectives, ce qu'elles ont fait le 16 janvier 2023.

35. Le 16 janvier 2023, la requérante a présenté une demande d'élargissement du dossier, dans laquelle elle demandait au Tribunal de prendre en compte des éléments de preuve récents relatifs aux conséquences néfastes de la Notification d'avertissement.

36. Le 18 janvier 2023, le Tribunal a invité le défendeur à présenter ses observations sur la demande de la requérante, ce qu'il a fait le 23 janvier 2023.

37. Par l'ordonnance n° 4 (NY/2023) du 26 janvier 2023, le Tribunal a fait droit à la demande de la requérante visant à élargir le dossier et informé les parties qu'il statuerait sur l'affaire par voie de jugement.

38. Le 4 février 2023, la requérante a déposé une demande d'ordonnance au titre du rapport A/73/150 du Conseil de justice interne, informant le Tribunal, entre autres, qu'elle avait été victime de représailles pour avoir eu recours au système interne d'administration de la justice et demandant au Tribunal de répondre à ses préoccupations de la manière qu'il jugerait nécessaire.

39. Le 8 février 2023, le Tribunal a invité le défendeur à présenter ses observations sur la demande de la requérante, ce qu'il a fait le 10 février 2023.

40. Par l'ordonnance n° 11 (NY/2023) du 15 février 2023, le Tribunal a rejeté la demande de la requérante au motif qu'il n'avait trouvé, à ce stade, aucun indice convaincant de ce que le fait de saisir le Tribunal avait pu être à l'origine des représailles alléguées. Il a toutefois réaffirmé que les responsables hiérarchiques devaient s'abstenir d'exercer des représailles à l'égard des fonctionnaires et devaient les en protéger. De telles représailles contre les requérants et les témoins sont assimilables à un abus d'autorité, ce qui constitue une faute devant être dénoncée et sanctionnée, conformément aux dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel (voir l'arrêt *Haroun* (2019-UNAT-909), par. 36).

Examen

Portée du contrôle juridictionnel

41. Le Tribunal constate que, par les diverses demandes ou répliques déposées au cours de l'instance dont il est saisi, la requérante a cherché à en élargir la portée en introduisant de nouveaux chefs de demande, concernant notamment sa non-promotion, ses griefs contre l'Organisation et les évaluations de sa performance.

42. À cet égard, le Tribunal rappelle ce qu'il a dit dans le jugement *Rafii* (UNDT/2012/205), au paragraphe 35 [traduction non officielle] :

Les requêtes ne sont pas censées avoir un effet boule de neige et, après avoir déposé une première requête, un(e) requérant(e) ne peut pas ajouter des questions à la même affaire au fur et à mesure qu'elles se présentent. Il s'agirait d'un moyen détourné d'introduire une action pour un motif entièrement nouveau sans passer par le contrôle hiérarchique et sans déposer une requête formelle sur le fond. Chaque recours doit suivre les étapes prévues par le Statut, le Règlement de procédure et le Règlement du personnel.

43. Constatant que les nouvelles questions n'ont pas été soumises au contrôle hiérarchique, le Tribunal rappelle que l'alinéa a) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel énonce une exigence générale selon laquelle tout fonctionnaire qui souhaite contester formellement une décision administrative doit d'abord faire une demande de contrôle hiérarchique. Par conséquent, le Tribunal limitera la portée de son contrôle juridictionnel aux décisions contestées dans la requête qui ont été examinées par le Groupe du contrôle hiérarchique.

44. De plus, ayant jugé que le recours contre la décision de mettre en place un plan d'amélioration de la performance concernant la requérante et contre le résultat de l'examen, par le Groupe du contrôle hiérarchique, des décisions contestées n'était pas recevable, le Tribunal retient que la question centrale dont il demeure saisi est la régularité de l'avertissement écrit adressé à la requérante, et de l'inscription de celui-ci dans son dossier individuel.

45. À cet égard, le Tribunal d'appel des Nations Unies, dans l'arrêt *Yasin* (2019-UNAT-915), au paragraphe 47, a jugé que [traduction non officielle] :

Bien que l'avertissement ne soit pas une mesure disciplinaire mais une mesure administrative, en raison de l'incidence négative qu'il a sur la carrière du fonctionnaire concerné, il doit être justifié sur la base de **faits fiables**, établis selon le **niveau de preuve requis**, à savoir celui de la « prépondérance des preuves », et être **motivé** 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. [Non souligné dans l'original]

46. Le Tribunal d'appel a constamment statué que, dans l'exercice du contrôle juridictionnel, le Tribunal du contentieux administratif avait pour rôle de déterminer si la décision administrative contestée était raisonnable et équitable, licite, régulière et proportionnée et qu'un contrôle juridictionnel était une 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 l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 42 ; voir également l'arrêt *Yasin*, par. 44 et 45).

47. Néanmoins, le Tribunal peut établir si les allégations en question ont fait l'objet d'une investigation en bonne et due forme (voir, par exemple, l'arrêt *Messinger* (2011-UNAT-123), par. 27). À cet égard, la jurisprudence du Tribunal d'appel est constante et claire depuis 2010 (voir, par exemple, l'arrêt *Ouriques* (2017-UNAT-745), par. 14, et l'arrêt *Kennedy* (2021-UNAT-1184), par. 49), considérant que le Tribunal 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 (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 40)

48. En outre, selon une jurisprudence bien établie, dans le cadre de l'examen des décisions imposant une sanction, qu'elle soit disciplinaire ou administrative, le Tribunal ne peut que se borner à déterminer si les droits de la partie requérante à une procédure régulière ont été respectés, si les faits à l'origine des mesures disciplinaires ou administratives ont été établis, si les faits établis correspondent au comportement

décrit dans les règles prévoyant la mesure appliquée, et si la mesure appliquée était proportionnée à la faute commise (voir le jugement *Pakkala* (UNDT/2021/076), par. 12 ; voir également le jugement *Elobaid* (UNDT/2017/054), par. 36, et l'arrêt *Requérant* (2012-UNAT-209), par. 36).

49. En conséquence, le Tribunal traitera ces questions ci-dessous.

Les faits ont-ils été établis au regard de la norme applicable ?

50. En ce qui concerne l'avertissement écrit, le degré de preuve exigé pour établir les faits est, comme les parties l'ont reconnu dans leurs écritures, celui de la « prépondérance des preuves », et ce critère est satisfait lorsque l'avertissement était fondé sur des « motifs raisonnables » (voir l'arrêt *Elobaid* (2018-UNAT-822), par. 35 et 36). En effet, comme l'a souligné le Tribunal d'appel, étant donné que l'imposition de mesures administratives ne nécessite pas qu'une faute ait été constatée ni qu'une sanction ait été infligée, il n'est pas nécessaire d'établir les faits qui les justifient par des preuves claires et convaincantes (voir l'arrêt *Pakkala* (2022-UNAT-1268), par. 35).

51. En l'espèce, le motif de l'avertissement écrit est clairement indiqué dans la Notification d'avertissement, aux termes de laquelle [traduction non officielle] :

2. Le lundi 29 mars 2021, vers 10 h 13, alors qu'elle était en service, en uniforme et armée, la requérante a eu une grave altercation verbale au poste 102 avec une collègue agente de sécurité. Sur instruction du Chef de service, l'incident a fait l'objet d'une enquête de la part du Groupe des enquêtes spéciales du Service de la sûreté et de la sécurité, dont les résultats ont permis de déterminer ce qui suit :
 - Alors que la requérante était sur le point d'être relevée du poste 102, elle a pris à partie l'agente qui venait la relever dans une altercation qui a duré environ 4 minutes.
 - Les images de vidéosurveillance examinées dans le cadre de l'enquête montrent la requérante se comportant de manière très agressive, défiant l'agente qui la relevait et la pointant du doigt de manière répétée.

- L'agente prenant la relève, alarmée par son comportement, a tenté d'enregistrer la scène sur son téléphone portable personnel, qu'à un moment donné la requérante a saisi et jeté sur le scanner à rayons X, ce qui aurait endommagé l'appareil.
- Le comportement de la requérante est de nature à jeter le discrédit sur le Service de sécurité et de la sûreté, dans la mesure où elle a physiquement saisi le téléphone de l'agente venue la relever et l'a jeté dans le scanner à rayons X, ce qui contredit directement sa propre déclaration écrite, dans laquelle elle a indiqué avoir « placé » le téléphone dans la machine. Les images de vidéosurveillance tendent à révéler de sa part un comportement à l'opposé.

52. La requérante conteste fermement les faits allégués et soutient que l'enregistrement vidéo ne corrobore pas ce qui lui est reproché dans l'avertissement écrit. À l'appui de son argumentation, la requérante fait valoir que c'est elle qui a été prise à partie par l'agente qui la relevait ; qu'elle faisait des gestes de la main mais n'était pas agressive ; que l'enregistrement vidéo montre qu'elle a placé le téléphone portable sur le scanner à rayons X pour mettre fin à l'enregistrement illégal ; que la vidéo de surveillance, enfin, montre qu'il n'y a jamais eu de « grave altercation verbale ». En outre, la requérante soutient que la transcription de l'enregistrement commence au milieu de l'incident et n'est donc pas fiable, ne donnant pas une image complète de la situation.

53. Le défendeur soutient que le degré de preuve exigé est respecté en l'espèce et que l'avertissement écrit a été adressé à la requérante sur la base des conclusions sans équivoque de l'enquête menée sur les faits par le Groupe des enquêtes spéciales.

54. Après avoir examiné les arguments des deux parties, le Tribunal constate que l'enregistrement de vidéosurveillance corrobore les allégations de l'agente de sécurité touchée. Si l'enregistrement ne fournit en effet pas le son de l'échange verbal, il est compatible avec l'hypothèse que la requérante a dit à sa collègue du service de sécurité quelque chose qui a incité celle-ci à commencer à enregistrer l'incident à l'aide de son téléphone portable. Chose plus importante encore, l'enregistrement de

vidéosurveillance montre bien que la requérante a arraché le téléphone portable des mains de sa collègue et l'a jeté sur le scanner à rayons X, et non « placé », comme elle le prétend dans sa requête.

55. Même s'il n'est pas possible d'entendre ce qui s'est dit, il est logique de supposer que prendre le téléphone portable des mains de sa collègue et le jeter sur le scanner à rayons X était un acte agressif commis sous le coup de la colère. Rien dans la vidéo ni dans les explications de la requérante ne vient justifier de tels agissements. Vouloir s'opposer à ce que sa collègue utilise ainsi son téléphone portable n'est pas un motif de nature à justifier le comportement de la requérante.

56. Le Tribunal estime que la requérante est mal fondée à faire valoir qu'il n'y aurait jamais eu de « grave altercation verbale ». En effet, ce fait a été établi sur la base des enregistrements de vidéosurveillance, de plusieurs témoignages et de la transcription de deux vidéos filmées par téléphone portable qui décrivent ou donnent à voir clairement les événements.

57. En conséquence, le Tribunal estime que les faits à l'origine de l'avertissement écrit ont été établis selon le critère d'établissement de la preuve applicable.

Les faits établis sont-ils constitutifs d'un comportement inapproprié ?

58. Il est écrit dans la Notification d'avertissement [traduction non officielle] :

3. Après examen de l'affaire, le comportement de la requérante a été jugé perturbateur pour les activités du Service, constitutif d'un manque de respect inacceptable à l'égard d'une collègue, extrêmement peu professionnel et non conforme aux normes de conduite qu'un ou une agent(e) de sécurité est censé(e) suivre. Plus précisément, il s'agit d'une violation de la consigne générale 25.02 du Service de la sûreté et de la sécurité, aux termes de laquelle *le personnel de sécurité de l'ONU doit faire preuve du plus haut niveau de professionnalisme, de courtoisie et de tact dans l'exercice de ses fonctions.* [Italiques dans l'original]

59. La requérante affirme que la conclusion de l'Administration sur ce point est sans fondement. Selon elle, l'enregistrement de vidéosurveillance montre que c'est sa collègue qui était l'agresseuse et qu'elle-même a fait son devoir en mettant fin à l'agression.

60. Selon le Tribunal, rien dans le dossier ne prouve que la collègue était l'agresseuse lors de la scène. Le fait de lever un téléphone portable et de viser une personne ne constitue une provocation que pour quelqu'un qui a un comportement susceptible d'être inapproprié ou interdit. Par conséquent, le Tribunal rejette l'allégation de la requérante selon laquelle elle faisait cesser un comportement agressif.

61. Le Tribunal est par ailleurs convaincu que la conduite consistant à s'emparer du téléphone portable d'une collègue et à le jeter sur le scanner à rayons X n'était pas professionnelle et n'était pas conforme à la norme de conduite qu'un ou une agent(e) de sécurité est censé(e) suivre. En effet, le fait de saisir le téléphone portable de sa collègue sans y être autorisée et de le jeter sur le scanner à rayons X était un comportement inacceptable de la part d'une agente de sécurité, même si cette dernière pensait que l'autre agente avait un comportement condamnable.

62. À ce titre, le Tribunal accepte que le comportement de la requérante constitue une violation des consignes générales du Service de la sûreté et de la sécurité, lesquelles exigent du personnel de sécurité de l'ONU qu'il fasse preuve du plus haut niveau de professionnalisme, de courtoisie et de tact dans l'exercice de ses fonctions.

L'avertissement était-il proportionné à la conduite reprochée à la requérante ?

63. Pour la requérante, l'avertissement écrit constitue une mesure disciplinaire déguisée et est disproportionné par rapport au comportement qui lui est reproché. En revanche, le défendeur a fait valoir à plusieurs reprises que l'avertissement écrit était une simple notification relative à la performance et non une mesure administrative.

La nature de l'avertissement écrit

64. Premièrement, le Tribunal estime non fondé l'argument persistant du défendeur selon lequel l'avertissement écrit ne serait pas une mesure administrative. Pour appuyer cette argumentation, le défendeur fait valoir spécifiquement que l'avertissement écrit n'est qu'une réaction à une performance insuffisante.

65. À cet égard, le Tribunal d'appel précise que les mesures administratives, y compris les avertissements écrits, n'ont pas un caractère punitif, mais ont vocation à veiller à l'efficacité et à la gestion des performances dans l'intérêt de l'Organisation (voir l'arrêt *Pakkala* (2022-UNAT-1268), par. 34). Ainsi, le fait qu'une mesure soit une réaction à une performance professionnelle insuffisante ne l'empêche pas de constituer une mesure administrative.

66. En outre, le Tribunal rappelle que, dans le jugement *Dragnea* (UNDT/2022/088), il a indiqué [traduction non officielle] :

Constatant que la décision en question est un avertissement écrit adressé à un fonctionnaire, après enquête sur une altercation, pour remédier à sa conduite répréhensible, le Tribunal considère que la décision en question constitue une mesure administrative au titre de l'alinéa d) de la section 2.1 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire).

67. Deuxièmement, le Tribunal n'est pas non plus convaincu par l'argument de la requérante selon lequel la Notification d'avertissement constituerait une mesure disciplinaire déguisée. Pour appuyer son argument, la requérante fait valoir en particulier qu'elle ne peut plus prétendre à des promotions et qu'elle n'a eu droit qu'à une durée contractuelle plus courte. À cet égard, le Tribunal souhaite souligner que le fait qu'un avertissement écrit vienne « signaler toutes défaillances dans le travail et concourir à toutes décisions de recrutement ou de promotion » (voir le jugement *Elobaid* (UNDT/2017/054), par. 62) n'en fait pas une mesure disciplinaire.

68. En effet, les mesures administratives et les mesures disciplinaires diffèrent par leur nature et leurs conséquences. En particulier, la disposition 10.2 du Règlement du

personnel établit une distinction claire entre les mesures disciplinaires et les mesures administratives. Elle est libellée comme suit :

Mesures disciplinaires

a) Par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- i) Blâme écrit ;
- ii) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe ;
- iii) Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toutes augmentations de traitement ;
- iv) Suspension sans traitement pendant une période déterminée ;
- v) Amende ;
- vi) Suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;
- vii) Rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;
- viii) Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu, nonobstant la disposition 9.7, et avec ou sans indemnité de licenciement en application du paragraphe c) de l'annexe III du Statut du personnel ;
- ix) Renvoi.

b) Les mesures autres que celles énumérées au paragraphe a) de la disposition 10.2 ne valent pas mesures disciplinaires au sens de la présente disposition. Ces mesures comprennent, sans s'y limiter, les suivantes :

- i) Avertissement adressé par écrit ou oralement ;
- ii) Recouvrement de sommes dues à l'Organisation ;
- iii) Congé administratif avec plein traitement, avec traitement partiel ou sans traitement en application de la disposition 10.4.

c) La possibilité de formuler des observations sur les faits et circonstances de l'espèce doit être donnée au fonctionnaire avant que l'avertissement verbal ou écrit visé à l'alinéa i) du paragraphe b) ci-dessus puisse lui être adressé.

69. Ainsi, l'alinéa b) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel permet d'imposer des mesures administratives qui ne sont pas considérées comme des mesures disciplinaires.

70. En outre, dans l'affaire *Elobaid*, le Tribunal d'appel a établi une distinction entre les mesures disciplinaires et les mesures administratives et a jugé dans la partie pertinente de son arrêt (voir l'arrêt *Elobaid*, par. 25) que [traduction non officielle] :

Les conséquences d'une mesure disciplinaire ne sont pas équivalentes à celles d'une mesure administrative. Bien que l'avertissement puisse avoir des répercussions négatives sur la carrière du fonctionnaire concerné, puisqu'il est versé à son dossier administratif, sa nature est telle que ses effets ne sont pas comparables à ceux d'une mesure disciplinaire.

71. Ayant examiné le contenu de l'avertissement écrit, le Tribunal estime que celui-ci n'a pas un caractère punitif mais préventif et correctif, et qu'il a valeur de mise en garde, puisqu'il cherche à attirer l'attention de la requérante sur les carences de son comportement. Il n'a donc pas les mêmes conséquences que les mesures disciplinaires énumérées à l'alinéa a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, qu'il est obligatoire de déclarer lorsqu'on se porte candidat à un poste vacant dans l'Organisation (voir, par exemple, l'arrêt *Akyeampong* (2012-UNAT-192), par. 30 et 31).

72. Compte tenu de la nature de l'avertissement écrit en cause et de ses effets, le Tribunal estime qu'il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire.

Analyse de la proportionnalité

73. Sur la question de savoir si l'avertissement écrit était proportionné à la situation, le Tribunal rappelle que les tribunaux sont tenus de faire preuve de retenue et de

déférence lorsqu'ils soupèsent ce qui se joue dans les questions de discipline de ce type et de tenir compte du contexte particulier dans lequel la mesure a été prise. L'Administration dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour appliquer les critères qui ont sa préférence. À ce titre, tant que la décision d'adresser un avertissement écrit fait partie de l'éventail des réactions raisonnables, la mesure est proportionnée aux circonstances (voir l'arrêt *Michaud* (2017-UNAT-761), par. 61).

74. En l'espèce, le Tribunal estime que les éléments de preuve versés au dossier révèlent un comportement justifiant la décision prise par l'Administration de donner à la requérante un avertissement écrit et de verser celui-ci à son dossier individuel. D'après l'enregistrement de télésurveillance, la collègue de la requérante n'a rien fait qui justifie le comportement de celle-ci et l'avertissement donné constituait donc une réponse appropriée au comportement inapproprié de la requérante.

75. Considérant que l'avertissement écrit fait partie de l'éventail des réactions raisonnables au comportement inapproprié de la requérante, le Tribunal estime que cette mesure est proportionnée dans les circonstances de l'espèce.

Le droit de la requérante à une procédure régulière a-t-il été respecté ?

76. La requérante soutient que ses droits à une procédure régulière n'ont pas été respectés. Plus précisément, elle avance ce qui suit :

- a. Elle n'a jamais été informée ni par écrit ni verbalement qu'elle faisait l'objet d'une enquête ; elle n'a été interrogée que sur l'incident, sans être informée des allégations portées contre elle ;
- b. Elle n'a pas reçu copie du rapport d'enquête et n'a pas eu la possibilité de le commenter ;
- c. Elle ne s'est pas vu offrir l'occasion de formuler des observations sur les faits et circonstances de l'avertissement avant qu'il ne lui soit adressé,

contrairement à ce que prévoient l'alinéa c) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel et la section 7.5 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 ;

d. L'Administration n'a pas tenu compte des éléments à décharge, à savoir le fait que son comportement visait à faire cesser un enregistrement illégal ;

e. La restriction de port d'armes sans limite de temps et sans condition de levée constituait une sanction inappropriée, qui l'a empêchée de prétendre à une promotion.

77. Le défendeur fait valoir que l'avertissement écrit est une simple mesure corrective et que, même s'il devait être qualifié de mesure administrative, les droits de la requérante à une procédure régulière ont été respectés.

78. Constatant que l'avertissement écrit en question a été adressé à la requérante, à la suite d'une enquête sur une altercation, afin de ne pas laisser sans conséquences son comportement inapproprié, le Tribunal considère que l'instruction administrative ST/AI/2017/1 est applicable en l'espèce puisqu'elle énonce des règles régissant les enquêtes relatives à une conduite répréhensible. Le Service de la sûreté et de la sécurité dispose également de règles spécifiques qui régissent la conduite des enquêtes portant sur les incidents qui surviennent entre membres du personnel, notamment les Instructions générales OPS 27 et OPS 12 du Service de la sûreté et de la sécurité.

79. En ce qui concerne la régularité de la procédure menant à la délivrance d'un avertissement écrit, le Tribunal d'appel a jugé dans l'arrêt *Michaud* (2017-UNAT-761), au paragraphe 56, que [traduction non officielle] :

La régularité de la procédure est une notion très fluctuante, qui dépend du contexte. La question essentielle est de savoir si le fonctionnaire a été correctement informé des allégations et s'il a eu une possibilité raisonnable d'y répondre avant que des mesures ne soient prises contre lui.

Droit d'être correctement informée

80. Le Tribunal constate que la section 6 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1, intitulée « Enquêtes », prévoit dans sa partie pertinente que :

6.10 Le fonctionnaire désigné comme faisant l'objet d'une enquête est en droit :

[...]

b) D'être informé par écrit, avant l'entretien ou au début de celui-ci, du fait qu'une enquête a été ouverte à son sujet et de la nature des allégations de conduite répréhensible portées contre lui.

81. Le document ADMIN-18 des Instructions générales du Service de la sûreté et de la sécurité prévoit dans sa partie pertinente que [traduction non officielle] :

18.01.04 Procédure régulière

La fonction propre à un ou une agent(e) de sécurité ne porte pas atteinte à la disposition relative à la régularité de la procédure que contient la disposition 110.4 du Règlement du personnel. L'obligation de rédiger des rapports et des déclarations dans l'exercice de ses fonctions n'entrave en rien les droits d'un ou d'une agent(e) d'être informé(e) par écrit qu'il ou elle fait l'objet d'une enquête.

82. En conséquence, dès que la requérante a été identifiée comme une personne susceptible d'avoir un comportement répréhensible, elle aurait dû être informée par écrit des allégations portées contre elle, conformément au principe de régularité de la procédure.

83. En l'espèce, il n'est pas certain que la requérante ait été informée de la nature de l'enquête menée à son endroit, bien qu'elle ait dû savoir que l'incident faisait l'objet d'une enquête. En effet, les éléments du dossier montrent qu'elle a seulement été interrogée sur l'incident, mais qu'elle n'a pas été informée des allégations portées contre elle. De plus, la requérante n'a jamais été informée par écrit qu'elle faisait l'objet d'une enquête.

84. Le Tribunal estime donc que l'Administration a manqué à son obligation d'informer la requérante du fait qu'une enquête avait été ouverte à son sujet et de la nature des allégations de conduite répréhensible portées contre elle.

Accès au rapport d'enquête

85. En vertu du document OPS 27 des Instructions générales du Service de la sûreté et de la sécurité, un membre du personnel a le droit de recevoir copie d'un rapport d'enquête lorsque des éléments portent à croire qu'il a eu une conduite répréhensible pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires. Dans l'arrêt *Wishah* (2013-UNAT-289), le Tribunal d'appel a estimé, au paragraphe 32, que [traduction non officielle] :

Une procédure régulière exige que le membre du personnel soit en mesure d'apprécier par lui-même la pertinence ou non du contenu du rapport d'enquête, après lecture directe de celui-ci, dans la mesure où ce que lui reprochait l'Administration était principalement fondé sur cette enquête, dont les caractéristiques et l'issue étaient en débat.

86. Les éléments du dossier montrent que la requérante a simplement été interrogée mais n'a jamais reçu copie du rapport d'enquête et ne s'est jamais vu offrir l'occasion de formuler des observations à son sujet. Ainsi, la requérante n'a pas su comment l'enquête avait été menée et n'a pas pu réfuter les éléments ni les conclusions du rapport. Cela jette un doute sur la validité de l'évaluation de l'incident qui a conduit à l'avertissement écrit.

87. Le Tribunal estime donc que le fait de ne pas avoir communiqué le rapport d'enquête à la requérante constitue une violation de son droit à une procédure régulière.

Les éléments de preuve à décharge qui n'auraient pas été pris en compte

88. L'instruction administrative ST/AI/2017/1 énonce les obligations générales des enquêteurs et prévoit ce qui suit :

Section 6

Enquêtes

But et champ d'application

6.1 Le but de l'enquête est de recueillir des informations pour établir les faits qui ont donné lieu aux allégations de conduite répréhensible. La personne ou entité chargée d'enquêter devrait explorer *toutes* les pistes d'enquête considérées comme opportunes et recueillir et consigner les informations voulues, tant à charge qu'*à décharge*, afin d'établir les faits. Il ne lui appartient pas d'émettre un avis juridique sur les faits établis. [Non souligné dans l'original]

89. En conséquence, les enquêteurs sont tenus d'examiner toutes les informations et preuves pertinentes, qu'elles soient à charge ou à décharge. Toutes ces informations sont communiquées à la personne faisant l'objet de l'enquête et à la personne décisionnaire, conformément aux principes du droit à une procédure juste et régulière.

90. En l'espèce, la requérante affirme que l'Administration n'a pas pris en considération les éléments de preuve à décharge, à savoir le fait que sa manière d'agir visait à faire cesser un enregistrement illégal.

91. Bien que le Tribunal ait déjà déterminé que le fait de prendre le téléphone portable des mains d'une collègue et de le jeter sur le scanner à rayons X était un comportement inapproprié, il estime que l'enquête n'a pas été approfondie et impartiale. Il constate en effet que celle-ci n'a pas pris en compte les facteurs qui auraient pu contribuer au comportement de la requérante, par exemple le fait que la collègue du service de sécurité enregistrerait l'incident malgré l'objection de la requérante, et la question de savoir si la collègue en question avait contribué à l'incident et, dans l'affirmative, dans quelle mesure.

Occasion de formuler des observations avant de recevoir l'avertissement

92. La procédure applicable à la prise de mesures administratives est décrite de manière succincte à l'alinéa c) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel :

La possibilité de formuler des observations sur les faits et circonstances de l'espèce doit être donnée au fonctionnaire avant que l'avertissement verbal ou écrit visé à l'alinéa i) du paragraphe b) ci-dessus puisse lui être adressé.

93. Le Tribunal constate que l'instruction administrative ST/AI/2017/1 prévoit dans sa partie pertinente que :

7.5 Lorsqu'il est conclu, à l'issue d'une enquête non menée par le BSCI, que les faits suffisent à montrer que le fonctionnaire concerné a eu une conduite répréhensible mais que, de l'avis du fonctionnaire responsable, cette conduite ne constitue pas une faute professionnelle, ce dernier décide :

a) Soit de ne pas prendre d'autre mesure, ce dont il informe le fonctionnaire par écrit ;

b) Soit de prendre une mesure corrective ou une mesure administrative. Avant de recevoir un avertissement, le fonctionnaire doit se **voir offrir l'occasion de formuler des observations sur les faits et circonstances de l'espèce**, conformément à la disposition 10.2 c) du Règlement du personnel. [Non souligné dans l'original]

94. À cet égard, le Tribunal rappelle que l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, dans son jugement *Parra*, n° 1176 (2004), à la partie IV, a estimé que [traduction non officielle] :

Par définition, l'avertissement est un élément défavorable et, en tant que tel, sa délivrance doit respecter les principes fondamentaux qui régissent tous les ordres juridiques du monde moderne. Parmi ceux-ci, le principe du droit à une procédure régulière ou le principe de justice naturelle revêt une importance particulière. Il implique, entre autres, qu'avant qu'une décision défavorable ne soit prise par l'Administration, la personne qui en fait l'objet doit avoir la possibilité d'être entendue (*audi alteram partem*). Le Tribunal constate que l'avertissement écrit a été délivré le jour même de la remise du rapport d'enquête. Il estime donc que la requérante ne s'est pas vu offrir cette possibilité avant que l'avertissement ne lui soit adressé, ce qui constitue une violation de ce principe fondamental.

95. En outre, dans l'arrêt *Elobaid*, le Tribunal d'appel a estimé, au paragraphe 26, que [traduction non officielle] :

Dans le cadre des procédures administratives, étant donné que la mesure prise, par exemple un avertissement, est moins lourde de conséquences qu'une mesure disciplinaire, l'application du principe du contradictoire doit certes également répondre aux conditions de transparence, de proportionnalité et d'équité, mais se limite 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**. [Non souligné dans l'original]

96. Bien que le contenu du dossier montre que la requérante a été interrogée par le Groupe des enquêtes spéciales au sujet de l'incident, le Tribunal constate que rien ne prouve que l'Administration lui aurait donné l'occasion de formuler des observations sur l'avertissement écrit après la remise du rapport d'enquête.

97. Le Tribunal estime donc que l'Administration n'a pas donné à la requérante l'occasion d'être entendue avant que l'avertissement ne lui soit adressé, violant ainsi le principe fondamental de la régularité de la procédure. En particulier, le fonctionnaire responsable n'a pas donné à la requérante l'occasion de formuler des observations sur les faits et les circonstances avant que l'avertissement ne lui soit adressé, contrairement à ce que prévoient l'alinéa c) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel et l'alinéa b) de la section 7.5 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1.

La restriction de port d'arme imposée à la requérante

98. En ce qui concerne le grief de la requérante portant sur la restriction de port d'arme, le Tribunal souligne que la requérante ne peut contourner l'obligation statutaire qui impose de demander un contrôle hiérarchique avant de déposer une requête contre une décision administrative.

99. Néanmoins, le Tribunal constate que l'avis de restriction temporaire de port d'arme adressé à la requérante par le Chef du Service de la sûreté et de la sécurité le 29 mars 2021 indiquait ce qui suit [traduction non officielle] :

On a porté à ma connaissance un incident qui s'est déroulé entre vous et l'une de vos collègues dans la matinée du 29 mars 2021. Sur la base des rapports initiaux, il a été décidé de restreindre temporairement votre

autorisation de porter une arme à feu en application des dispositions du Manuel d'instructions relatives aux équipements associés à l'emploi de la force, y compris les armes à feu, du Département de la sûreté et de la sécurité, section 4.67 m), dans l'attente d'un examen de l'incident. Votre arme a été mise sous clef à l'armurerie. Il est prévu que cette restriction dure 90 jours.

100. Ainsi, la restriction de port d'arme imposée à la requérante est essentiellement une mesure conservatoire prise par l'Administration dans l'attente de l'examen de l'incident. En conséquence, le Tribunal n'examinera les questions relatives à cette restriction de port d'arme que dans la mesure où le droit à une procédure régulière exige que la mesure conservatoire prise soit appropriée. La prolongation de la restriction de port d'arme, le cas échéant, ne relève pas de la présente instance.

101. À cet égard, le Tribunal observe que le Manuel d'instructions relatives aux équipements associés à l'emploi de la force, y compris les armes à feu, du Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat (le « Manuel d'instructions relatives aux armes du DSS ») prévoit ce qui suit, pour autant que cela présente de l'intérêt en l'espèce [traduction non officielle] :

Retrait d'autorisation par l'Organisation des Nations Unies

2.33 Les agents de sécurité respectent les pratiques les plus strictes en matière de manipulation et de protection des armes qui leur sont remises. Toute infraction à la politique sur l'emploi de la force de l'Organisation des Nations Unies, à la politique en matière de port d'armes ou aux consignes générales de l'unité peut entraîner le retrait de la [carte d'autorisation de port d'armes] par le [conseiller en chef pour la sécurité/chef de la sécurité/chef des services de sécurité]. Les agents de sécurité portent une arme sous l'autorité du [conseiller en chef pour la sécurité/chef de la sécurité/chef des services de sécurité]. Le [conseiller en chef pour la sécurité/chef de la sécurité/chef des services de sécurité] peut annuler l'autorisation de port d'armes/d'armes à feu, que ce soit à titre temporaire ou permanent, en plaçant l'agent(e) de sécurité sous le coup d'une restriction de port d'arme.

Restriction de port d'arme

2.34 Le [conseiller en chef pour la sécurité/chef de la sécurité/chef des services de sécurité] peut imposer des restrictions de port d'arme

aux agents de sécurité. Il est possible d'imposer une restriction de port d'arme dans les cas suivants :

1. selon l'appréciation du [conseiller en chef pour la sécurité/chef de la sécurité/chef des services de sécurité], tout comportement, toute déclaration ou tout acte de l'agent(e) de sécurité qui amène à remettre en question son aptitude à être armé(e).

[...]

g. L'agent(e) de sécurité fait l'objet d'une enquête

Durée des restrictions de port d'arme

2.35 Dans tous les cas où un(e) agent(e) de sécurité est soumis(e) à une restriction de port d'arme par le conseiller en chef pour la sécurité/chef de la sécurité/chef des services de sécurité, l'agent(e) de sécurité concerné(e) est informé(e) par écrit de la durée prévue de cette restriction.

2.36 Les supérieurs hiérarchiques ne doivent pas utiliser la durée des restrictions de port d'arme pour sanctionner un manquement soumis aux procédures normales d'enquête ou de discipline.

Retrait prolongé d'autorisation

2.38 Si les permis de port d'arme à feu d'un(e) agent(e) de sécurité, soit du pays hôte soit de l'Organisation des Nations Unies, est retiré [*sic*] sans perspective de restitution ou si l'on estime qu'il est peu probable que l'agent(e) de sécurité remplisse les conditions d'aptitude au travail dans un avenir proche, le [conseiller en chef pour la sécurité/chef de la sécurité/chef des services de sécurité] réaffecte l'agent(e) de sécurité à des tâches qui ne requièrent pas le port d'une arme à feu [...]

102. Le Tribunal considère qu'il n'était pas inapproprié de restreindre le port d'arme de la requérante dans l'attente de l'examen de l'incident. Dans l'avis de restriction temporaire de port d'arme, la durée et les motifs de cette restriction sont clairement indiqués, conformément aux dispositions du Manuel d'instructions relatives aux armes du DSS. De plus, le comportement dont a fait preuve la requérante dans une zone de haute sécurité alors qu'elle portait une arme à feu, à savoir s'emparer d'un bien personnel d'une collègue du service de sécurité, suffisait à justifier la restriction de port

d'arme dans l'attente de l'examen de l'incident. Ce qu'a fait la requérante aurait pu provoquer une réaction indésirable dans des circonstances qui auraient pu compromettre la sécurité d'une zone sécurisée où se trouvaient des armes à feu.

103. En conséquence, le Tribunal ne trouve aucun motif d'intervenir dans la décision de l'Administration de restreindre le port d'arme de la requérante, dans la mesure où cela constituait une mesure conservatoire prise dans l'attente de l'examen de l'incident.

Conclusion sur la régularité de la décision attaquée

104. Le Tribunal rappelle ses conclusions, à savoir, entre autres, que :

a. L'Administration a manqué à son obligation d'informer la requérante du fait qu'une enquête avait été ouverte à son sujet et de la nature des allégations de conduite répréhensible portées contre elle ;

b. Le fait de ne pas avoir communiqué le rapport d'enquête à la requérante constitue une violation de son droit à une procédure régulière ;

c. L'enquête n'a pas été approfondie et impartiale ;

d. L'Administration n'a pas donné à la requérante l'occasion de formuler des observations sur les faits et les circonstances avant que l'avertissement ne lui soit adressé, contrairement à ce que prévoient l'alinéa c) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel et l'alinéa b) de la section 7.5 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1.

105. Le Tribunal estime donc que l'Administration n'a pas respecté les normes procédurales que l'Organisation des Nations Unies est censée respecter relativement à la délivrance d'un avertissement écrit. Les manquements susmentionnés soulevant des doutes quant à l'apparence d'impartialité de l'enquête et du processus décisionnel, ils sont suffisants pour entacher la décision attaquée.

106. Par conséquent, le Tribunal ne peut que conclure que la décision de l'Administration d'adresser à la requérante un avertissement écrit et de verser celui-ci à son dossier individuel est irrégulière.

La requérante a-t-elle droit à des réparations ?

107. Dans sa requête, la requérante demande que l'avertissement écrit soit annulé et retiré de son dossier et demande à cet égard des dommages et intérêts pour préjudice moral d'un montant égal à trois années de son traitement net. Elle demande également à être rétablie à la classe S-2 au lieu de la classe S-1 et réclame une indemnisation correspondante. Elle demande en outre l'annulation de la restriction de port d'arme qui la frappe et une indemnisation pour le préjudice subi du fait de cette restriction. Elle demande en outre le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

108. Le Tribunal rappelle que les réparations qu'il peut accorder sont énumérées à l'article 10 de son Statut, libellé comme suit :

5. Dans son jugement, le Tribunal ne peut ordonner que l'une des deux mesures suivantes, ou les deux dites mesures :

a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée 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 contestée 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 pour préjudice avéré qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. [...]

6. Quand le Tribunal constate qu'une partie a manifestement abusé de la procédure devant lui, il peut la condamner aux dépens.

Annulation de la décision contestée

109. Ayant estimé que la décision de l'Administration d'adresser à la requérante un avertissement écrit et de verser celui-ci à son dossier individuel était irrégulière, et prenant note de l'argument persistant du défendeur selon lequel l'avertissement écrit était une simple notification relative à la performance et non une mesure administrative, le Tribunal estime qu'il y a lieu d'annuler la décision d'adresser à la requérante un avertissement écrit, et d'ordonner à l'Administration de retirer celui-ci de son dossier individuel.

Indemnisation pour le préjudice subi

110. En ce qui concerne la demande d'indemnisation du préjudice subi, le Tribunal rappelle que l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 de son Statut exige que le préjudice soit avéré. À cet égard, le Tribunal d'appel a toujours déclaré qu'il ne suffisait pas au demandeur de démontrer qu'il y avait eu quelque irrégularité pour obtenir réparation. Encore doit-il rapporter la preuve de conséquences à lui préjudiciables rattachables à l'irrégularité invoquée par un lien de cause à effet (voir l'arrêt *Ashour* (2019-UNAT-899), par. 31) ; voir également l'arrêt *Kebede* (2018-UNAT-874), par. 20).

111. Le Tribunal retient qu'à l'appui de sa demande d'indemnisation pour préjudice, la requérante présente un certificat médical daté du 29 juin 2022, indiquant qu'il est impératif pour son bien-être qu'elle soit transférée dans une autre zone de travail où elle se sente en sécurité, et laissant entendre qu'elle a été traitée pour une réaction d'anxiété.

112. Observant que la requérante a soulevé divers points qui n'entrent pas dans le cadre de la présente instance, et qui portent sur sa non-promotion, ses griefs contre l'Organisation ou encore ses évaluations de performance, et tenant compte du fait que le certificat médical date de plus d'un an après que l'avertissement écrit lui a été adressé, le 12 mai 2021, le Tribunal n'est pas convaincu que le préjudice allégué résulte du fait que l'Administration n'a pas respecté son droit à une procédure régulière en lui

adressant l'avertissement écrit. De plus, la requérante n'a pas établi de lien de causalité entre la décision contestée et le préjudice allégué.

113. En conséquence, le Tribunal estime qu'aucune indemnisation n'est due à la requérante à titre de réparation dans les circonstances de l'espèce, même si l'avertissement écrit n'aurait pas dû lui être adressé sans lui accorder le bénéfice d'une procédure parfaitement régulière.

Frais et honoraires d'avocat

114. Le Tribunal d'appel a précisé que le paragraphe 6 de l'article 10 du Statut du Tribunal ne lui permettait pas de condamner systématiquement la partie perdante aux dépens : il ne l'autorisait à condamner une partie aux dépens que lorsque celle-ci avait manifestement abusé de la procédure (voir l'arrêt *Nartey* (2015-UNAT-544), par. 73).

115. En l'espèce, le Tribunal estime que la requérante n'a pas apporté la preuve que certains comportements du Secrétaire général constituaient un abus de procédure manifeste. Il considère que rien ne le prouve par ailleurs.

116. En conséquence, le Tribunal considère qu'il n'existe aucune raison d'accorder à la requérante le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

Dispositif

117. Par ces motifs, le Tribunal :

- a. accueille en partie la requête ;
- b. annule la décision d'adresser à la requérante un avertissement écrit ;

- c. ordonne que l'avertissement écrit soit retiré du dossier individuel de la requérante ;
- d. rejette la requête pour le surplus.

(Signé)

Francis Belle, juge
Ainsi jugé le 27 février 2023

Enregistré au Greffe le 27 février 2023

(Signé)

Isaac Endeley, Greffier, New York