



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/033

Jugement n° UNDT/2024/007

Date : 26 février 2024

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Joëlle Adda

Greffe : New York

Greffier : Isaac Endeley

AGUILAR VALLE
contre
LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT SUR LA RESPONSABILITÉ

Conseil du requérant :

George G. Irving

Conseils du défendeur :

Isavella Maria Vasilogeorgi

Marcos Zunino, Service des procédures disciplinaires de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines du Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Ancien fonctionnaire du Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU (« DSS »), le requérant a introduit une requête par laquelle il priait le Tribunal d'annuler la décision venue lui imposer la mesure disciplinaire de la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement pour avoir été convaincu d'avoir, en tant que supérieur hiérarchique, harcelé sexuellement une collègue, créé un climat de travail hostile et abusé de son autorité.

2. Le défendeur soutient que la requête est dénuée de fondement.

3. Le Tribunal a tenu, du 6 au 10 novembre 2023, une audience au cours de laquelle il a entendu 13 témoins, dont le requérant mais non la victime présumée de harcèlement sexuel, qui a décliné l'invitation du défendeur à comparaître devant le Tribunal en qualité de témoin.

4. Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal fait droit à la requête quant au fond, la question des mesures demandées à titre de réparation et des frais et dépens devant être tranchée dans un jugement à venir.

Faits

5. Les parties ont retracé la chronologie des faits convenus dans une déclaration du 11 août 2023 cosignée et produite par elles en exécution de l'ordonnance n° 056 (NY/2023) en date du 31 juillet 2023.

6. Ainsi que le Tribunal d'appel l'a déclaré dans son arrêt *Ogorodnikov* 2015-UNAT-549, lorsque « [traduction non officielle] les parties ont convenu de faits qu'elles ont identifiés ... il n'est pas loisible [au Tribunal du contentieux] de procéder à sa propre appréciation puis de substituer son opinion à celle des parties ». Le Tribunal ne s'intéressera donc pas aux faits ci-après, dont les parties ont déjà convenu :

[Traduction non officielle]... Après une carrière remarquable dans la marine colombienne, le requérant est entré au service de [l'Organisation des Nations Unies] ... au Département de la sûreté et de la sécurité (DSS), au Pérou en 2009. En septembre 2014, il a pris fonctions en qualité de spécialiste de la sécurité sur le terrain en Bolivie où il restera en poste jusqu'en septembre 2017, date à laquelle il sera transféré au bureau du DSS au Soudan du Sud avant d'être réaffecté en juin 2021 par le DSS à son bureau du Panama comme Conseiller régional pour la sécurité.

... Durant ses 13 années de service, ses états de service ont systématiquement dépassé les attentes.

... Leurs bureaux étant proches l'un de l'autre, le requérant et [AM, la victime présumée de harcèlement sexuel (nom caviardé pour préserver sa vie privée)] se connaissaient depuis 2014 sans guère entretenir de rapport personnel l'un avec l'autre.

... Le 18 août 2016, [AM] a téléphoné au requérant. Elle était alors au service de [l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel] en Bolivie, son contrat en cours approchant de sa date d'expiration. À la suite de son recrutement au DSS, le poste précédemment occupé par [AM] à [l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel] sera supprimé.

... Le 19 août 2016, [AM] a assisté à une fête d'anniversaire organisée dans les locaux du DSS.

... Le 12 septembre 2016, [AM] a pris ses nouvelles fonctions.

... Du 2 au 17 octobre 2016, le requérant était absent de La Paz en mission sur le terrain.

... Le 24 octobre 2016, [AM] a présenté sa lettre de démission avec effet au 31 octobre 2016, invoquant son désir d'évolution professionnelle.

... Le 24 février 2017, [AM] a déposé contre le requérant une plainte officielle de harcèlement sexuel auprès [du Bureau de l'audit et des investigations du Programme des Nations Unies pour le développement, « BAI du PNUD »].

... Le 28 mars 2017, le requérant a produit sa réponse à la plainte.

... Le 21 avril 2017, le requérant a saisi le [BAI du PNUD] d'une plainte officielle contre [RV (nom caviardé pour préserver sa vie privée)], alors Coordonnateur résident et Responsable attiré de la sécurité du PNUD

... Le 14 décembre 2017, le BAI du PNUD a entendu le requérant en tant que sujet.

... Le 23 avril 2018, le BAI a communiqué au requérant un projet de rapport d'enquête concernant la plainte déposée contre lui par [AM].

... Le 10 mai 2018, le requérant a produit de volumineuses observations, 15 pièces jointes à l'appui.

... Le 25 mai 2018, soit deux semaines plus tard, le BAI a informé le requérant avoir soumis son rapport au Bureau des affaires juridiques du [Programme des Nations Unies pour le développement « (PNUD) »].

... Le 27 mai 2020, l'affaire a été transférée au Secrétariat de l'ONU le requérant étant titulaire d'un contrat d'emploi de l'Organisation.

... Le 12 janvier 2021, le BAI a informé le requérant que le dossier de sa plainte contre [RV] avait été clos.

Examen

Du contrôle juridictionnel limité en matière disciplinaire

7. Selon l'article 9.4 nouvellement adopté du Statut du Tribunal du contentieux et la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, saisi en matière disciplinaire, le Tribunal du contentieux a pour office 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 sanction est proportionnelle à la faute et d) si le droit du/ de la fonctionnaire à une procédure régulière a été respecté. Lorsque la sanction encourue est celle du licenciement, l'Administration doit établir la faute au moyen de preuves claires et convaincantes, autrement dit que la véracité des faits est hautement probable (voir par. 51 de *Karkara* 2021-UNAT-1172 et, de même, par exemple, *Modey-Ebi* 2021-UNAT-1177, par. 34, *Khamis* 2021-UNAT-1178, par. 80, *Wakid* 2022-UNAT--1194, par. 58, *Nsabimana* 2022-UNAT-1254, par. 62 et *Bamba* 2022-UNAT-1259, par. 37). Le Tribunal d'appel a précisé que la preuve claire et convaincante requise « [traduction non officielle] se situe entre la preuve emportant la conviction du juge et la preuve au-delà de tout doute raisonnable-autrement dit, il faut que l'existence des faits allégués soit hautement probable » (voir par. 30 de *Molari* 2011-UNAT-164). À cet égard, « [traduction non officielle] c'est à l'Administration qu'il incombe d'établir que la faute alléguée ayant donné lieu à mesure disciplinaire contre le/la fonctionnaire mis (e) cause est avérée » (voir par. 32 de l'arrêt *Turkey* 2019-UNAT-955)

8. Le Tribunal est conscient de la nouvelle disposition édictée par l'Assemblée générale au paragraphe 4 de l'article 9 du Statut du Tribunal du contentieux touchant « le dossier constitué par le Secrétaire général et... d'autres éléments de preuve », dont le texte n'est entré en vigueur qu'après que le Tribunal a tenu l'audience et qu'il a ordonné aux parties de déposer leurs mémoires de clôture. En tout état de cause, ladite disposition n'aurait guère influé sur la mise en état de l'affaire par le Tribunal ou toutes conclusions sur le fond qu'il viendrait à dégager dans le présent jugement.

Du point de savoir si les faits ayant donné lieu à la sanction disciplinaire sont établis

9. Prises ensemble, les allégations factuelles retenues par la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité (« la Secrétaire générale adjointe ») comme établies au moyen de preuves claires et convaincantes dans la décision contestée en date du 1^{er} avril 2022 étaient les suivantes :

a. « [Traduction non officielle] Entre août et octobre 2016, [le requérant] a créé un milieu de travail hostile à [AM], ce qui la conduira à démissionner du bureau du DSS de [l'ONU] de Bolivie en faisant des réflexions sur son choix de dessous et son physique, lui suggérant de fermer les yeux pour qu'[il] puisse lui apprendre comment donner un baiser/accueillir comme il faut, [lui] suggérant de la hisser par la taille jusqu'aux étagères supérieures, imaginant la voir s'entraîner seule avec [lui], insinuant qu'il voudrait lui dévorer la jambe pour repas et/ou » ;

b. « [Le requérant] a créé un climat de travail hostile aux fonctionnaires durant [son] affectation en Bolivie, notamment en tenant des propos et en faisant des réflexions désobligeants, humiliants et choquants à l'encontre de [VM, nom caviardé pour préserver sa vie privée], de [BP, nom caviardé pour préserver sa vie privée] et de [AJ, nom caviardé pour préserver sa vie privée], en faisant preuve de favoritisme de certains fonctionnaires [la Secrétaire générale adjointe a toutefois « abandonné » les allégations de favoritisme concernant le fonctionnaire nommé VG, dont le nom est caviardé pour préserver sa vie privée] et en se permettant des privautés du genre « mon amour », « ma vie », « ma princesse », etc., avec force contacts physiques et salutations non consentis. »

10. De la lecture du texte intégral de la décision contestée du 1^{er} avril 2022 et de ses annexes il ressort que l'Administration a non seulement convaincu le requérant d'avoir créé un climat de travail à ses collègues, mais également d'avoir sexuellement

harcelé AM et abusé de son autorité vis-à-vis de VM, de BP et d’AJ. Pour l’avenir, le Tribunal engage l’Administration à articuler tous griefs de faute ensemble comme un tout.

11. Lors de l’audience, le Tribunal a entendu, outre le requérant, les témoins suivants (dont tous les noms sont caviardés pour préserver leur vie privée) : VM, PA, LC et AB (qui ont tous déposé en anglais via Microsoft Teams) et AJ, BP, VF, HA, RV, FD, MU et AR (dont la déposition par Zoom en espagnol a été interprétée en anglais). VM qui devait initialement déposer en espagnol, acceptera de le faire en anglais du consentement des conseils des deux parties en raison de divers problèmes d’ordre technique.

12. En ce qui concerne AM, le défendeur a indiqué dans sa conclusion en date du 6 octobre 2023 que, lui ayant demandé de déposer, celle-ci l’avait informé qu’elle ne souhaitait pas participer à l’audience. Comme AM n’avait plus la qualité de fonctionnaire de l’ONU, le défendeur n’avait aucun moyen de l’obliger à comparaître devant le Tribunal. AM n’a donc pas été entendue par le Tribunal.

Des allégations factuelles concernant AM

13. Le requérant soutient au fond que le défendeur ne s’est pas acquitté de la charge de la preuve qui lui incombait relativement à la « thèse principale » selon laquelle le requérant aurait sexuellement harcelé AM. Au contraire, il a « bâti son dossier contre le requérant en sollicitant délibérément des griefs essentiellement auprès de fonctionnaires mécontents, poussés et encouragés en cela par le Coordonnateur résident du PNUD. Il soutient également qu’il n’existe ni témoin direct des agissements allégués par AM, ni preuve contemporaine desdits agissements. Au contraire, la seule preuve de ces faits consiste dans les propos d’AM elle-même, repris par deux amies, du oui-dire et du commérage.

14. Les arguments du défendeur se résument comme suit (renvois aux notes de bas de page omis) :

a. Aux dires de AM, VM, FD et RV, AM leur avait « révélé » que le requérant l'avait harcelé sexuellement, ce qui viendrait confirmer les révélations à eux faites par AM et/ou le fait qu'elle ait manifestement changé de comportement, tel qu'il ressort du mémorandum portant allégations et de la lettre portant sanction.

b. De la lecture attentive de la multiplicité de ses différentes prises de position durant l'enquête, ainsi que des observations qu'il a formulées durant l'instance disciplinaire et, tout dernièrement, dans les diverses écritures dont il a saisi le Tribunal il ressort que le requérant a légèrement changé de position et ce, dans le dessein de moduler sa thèse chaque fois qu'il est mis en présence de quelque élément de preuve venant contredire son récit.

c. Ainsi que le Tribunal d'appel l'a déclaré dans *Paris 2021-UNAT-1182*, « [traduction non officielle] cette pratique remet en cause la crédibilité du requérant ». Par exemple, la « thèse » du requérant est que AM et VM n'ont pu avoir discuté du vrai motif ayant poussé AM à vouloir démissionner, c'est-à-dire les divers épisodes de harcèlement sexuel à la « terrasse » de l'immeuble abritant les locaux du bureau du DSS en Bolivie, l'immeuble n'ayant pas de « terrasse ». Le Tribunal a toutefois clairement entendu VM préciser que la conversation au cours de laquelle M^{me} AM avait révélé tous les épisodes à M^{me} VM avait eu lieu sur le toit (« teraza » « terrasse ») de l'immeuble ouvert au personnel et dont AJ avait également parlé.

d. Aucun des témoins que le requérant a entendu parler de la moralité d'AM ne se trouvait au bureau du DSS de Bolivie au moment des épisodes de harcèlement sexuel. Le requérant n'a pas su expliquer pourquoi les dires de ses témoins devaient l'emporter sur ceux des membres du personnel du bureau du DSS de Bolivie, qui étaient chaque jour en contact avec AM. La déposition de PA devant le Tribunal ne cadre pas avec sa propre déclaration écrite faite à la demande du requérant concernant ses qualifications universitaires. La moralité

d'AM inspirait à PA ce reproche qu'elle, AM, aurait un « vieux protecteur » et que, de ce fait, elle n'aurait pu avoir été harcelée sexuellement par le requérant. Il s'agit là d'une conjecture sans fondement ni intérêt parce qu'elle méconnaît complètement que AM n'appréciait pas les avances sexuelles du requérant et parce que, quand bien même elles seraient vraies, les relations intimes personnelles passées d'AM n'avaient rien à voir avec la présente espèce.

e. On ne peut ajouter foi ni aux dires de MU devant le Tribunal, ni au rôle qu'il aurait joué dans l'ensemble dans la présente affaire. MU a également soutenu que AM était de mœurs légères et n'avait donc pu avoir été victime de harcèlement sexuel. Il a dit avoir vu AM en relations intimes avec un homme d'un certain âge, et avoir, par la suite, mal vécu de la voir prétendument flirter avec d'autres hommes alors qu'elle entretenait une relation avec l'homme en question. MU avait déduit de là que AM n'avait pu avoir été victime de harcèlement sexuel. Mis à part le fait qu'elle constitue une preuve non corroborée, cette déclaration est sans intérêt en l'espèce. Elle méconnaît ceci que, quoiqu'il en soit de ses relations intimes présentes ou passées, AM n'appréciait pas les avances sexuelles du requérant. Bref, une femme peut répondre aux avances sexuelles de tel homme mais repousser celles de tel autre homme. Entretenir des relations intimes avec un (ou plusieurs) homme(s) ne signifie pas être prête à s'offrir à tout venant et certainement pas au requérant.

f. Encore que AM n'ait pas comparu devant le Tribunal, il existe suffisamment d'éléments de preuve clairs et convaincants venant étayer les faits donnant prise au chef de harcèlement sexuel. Les dépositions de VM, FD et RV étaient véridiques, convaincantes et dignes de foi. Nul élément de preuve contraire n'est venu entamer leur crédibilité ou celle de la plaignante AM. Cette dernière n'avait personnellement rien à gagner à porter faussement plainte contre le requérant- ayant déjà démissionné de son emploi au bureau du DSS de Bolivie, elle ne cherchait ni à être rengagée, ni quelque autre avantage en contrepartie auprès du DSS. Le requérant n'a nullement expliqué de façon

crédible pourquoi AM accepterait d'être pour RV un instrument au service de l'attaque qu'il aurait orchestré contre le requérant. Au contraire, ainsi qu'il ressort du dossier et de la procédure orale, AM ne pouvait que se nuire en s'exposant aux assauts flagrants du requérant et de ses témoins contre sa personne et sa moralité en tant que victime.

15. Le Tribunal relève que le Tribunal d'appel a déclaré au paragraphe 37 de son arrêt *Appellant* (Appelant) 2022-UNAT-1210 que « [traduction non officielle] convaincre tout(e) fonctionnaire de l'Organisation de harcèlement sexuel est chose grave », qui « ne manquera pas d'entamer sérieusement la réputation, la considération et les perspectives d'emploi futur de l'intéressé(e) ». C'est pourquoi, le Tribunal du contentieux « [traduction non officielle] ne peut conclure au harcèlement sexuel qu'en présence d'éléments de preuve suffisants, convaincants, pertinents et admissibles l'autorisant à faire les déductions factuelles appropriées et à conclure en droit que tous les éléments du harcèlement sexuel sont constitués, tel que prescrit par la norme dite de la preuve claire et convaincante ».

16. S'agissant de l'article 16.2 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux, le Tribunal d'appel a également déclaré au paragraphe 38 de son arrêt *Appellant* (Appelant) que « [traduction non officielle] pour acquérir la conviction qu'il est satisfait à la norme de preuve prescrite en matière disciplinaire [le Tribunal du contentieux] tient normalement une audience au cours de laquelle il ménage à la personne mise en cause la possibilité de rencontrer et de contre-interroger quiconque l'accuse de conduite répréhensible. Le Règlement de procédure en ses articles 17 et 18 « envisage ainsi la convocation, l'interrogatoire et le contre-interrogatoire de témoins sous serment devant [le Tribunal du contentieux] lequel examine et apprécie dûment la pertinence et la recevabilité de tous éléments de preuve produits à l'audience ».

17. Dans le même ordre d'idées, le Tribunal d'appel a déclaré au paragraphe 59 de son arrêt *Applicant* 2022-UNAT-1187 que « [traduction non officielle] le défaut par le Secrétaire général d'appeler des témoins et le fait par lui de priver le/la requérant(e) de

la possibilité de contre-interroger son/ses accusateur (s) , spécialement en présence de cas graves, peut fort bien conduire le juge à conclure que le Secrétaire général ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve qui lui incombait et à annuler la décision contestée. »

18. En l'espèce, AM, victime présumée de harcèlement, n'a pas souhaité comparaître devant le Tribunal. À rebours de la jurisprudence dégagée par le Tribunal d'appel dans son arrêt *Appellant*, le requérant n'a donc pas eu la possibilité de rencontrer et de contre interroger son accusatrice. Le seul élément de preuve concernant AM versé au dossier consiste dans le texte du résumé de la déclaration qu'elle a faite durant l'enquête disciplinaire menée par le BAI. N'ayant toutefois pas été autorisé à assister à l'audition d'AM par le BAI, le requérant n'a nullement eu la possibilité de réfuter les dires de cette dernière à ce moment-là, afin de mettre à l'épreuve la fiabilité et la véracité de ses accusations. En outre, ainsi que le Tribunal d'appel l'a déclaré « [traduction non officielle] étant donné sa méthodologie particulière [toute enquête] est, dans la plupart des cas, peu susceptible de permettre de prouver les faits de façon claire et convaincante » (voir AAC 2023-UNAT-1370, par. 48). De même, le Tribunal d'appel a reproché au premier juge de s'être fondé sur le rapport d'enquête dans une affaire où il n'avait pas entendu tel témoin (voir *Wakid* 2022-UNAT-1194, par. 59).

19. Au surplus, à l'évidence, AM et le requérant étaient les seuls témoins des faits allégués, lesquels consistaient en ceci que le requérant aurait a) fait des réflexions sur le choix de dessous et le physique d'AM, b) suggéré à celle-ci de fermer les yeux afin qu'il puisse lui apprendre à embrasser/ saluer comme il faut, c) suggéré de la hisser par la taille jusqu'aux étagères supérieures, d) imaginé s'entraîner seul avec elle et e) insinué vouloir lui dévorer la jambe pour repas.

20. À l'audience, le requérant a catégoriquement réfuté toutes ces accusations factuelles qu'il a également contestées, dès lors qu'il y avait lieu, dans la déclaration qu'il avait faite à l'occasion de l'enquête. Quant à eux, les autres témoins, notamment VM, VF, HA, RV et FD, tiennent tout ce qu'ils savent des diverses situations qu'ils ont

évoquées à l'audience de la relation qu'AM leur avait faite des différents faits allégués. Autrement dit, le défendeur a bâti sa thèse devant le Tribunal entièrement sur du oui-dire. À cet égard, le Tribunal d'appel a déclaré au paragraphe 60 de son arrêt AAO 2023-UNAT-1361, que comme élément de preuve « [traduction non officielle] le oui-dire est universellement regardé comme étant de moindre valeur probante ».

21. Étant donné les constatations univoques que le Tribunal d'appel a dégagées dans les affaires Appellant, *Applicant*, AAC, *Wakid* et AAO et l'absence de toute preuve directe dans le dossier dont il est saisi, le Tribunal conclut que le défendeur n'a pas établi au moyen de preuves claires et convaincantes, ni même par prépondérance de la preuve, les allégations factuelles qui ont conduit la Secrétaire générale adjointe à conclure que le requérant avait harcelé sexuellement AM. Le défendeur n'a pas davantage démontré que le requérant avait créé un climat de travail hostile à AM. Par suite, les prétentions du défendeur concernant lesdites allégations doivent être rejetées dans leur intégralité.

Des allégations factuelles concernant le climat de travail hostile à d'autres fonctionnaires, dont VM, BP et AJ

22. Le requérant soutient au fond que le défendeur n'a pas davantage prouvé qu'il avait créé un climat de travail hostile à des fonctionnaires autres qu'AM, dont VM, BP et AJ et avait abusé de son autorité.

23. Les arguments du défendeur se résument comme suit (renvois à toutes notes de bas de page omis) :

- a. Différents témoins ont dit avoir fait l'objet d'accueil déplacé par le requérant. AR a précisé s'être sentie gênée d'entendre le requérant l'appeler « princesse » « chérie » et avoir demandé à ce dernier de ne pas l'appeler « mon amour. » HA a dit choisir de rester assise pour éviter que le requérant lui fasse l'accolade en la saluant de façon déplacée. VM et AJ ont confirmé avoir entendu le requérant faire un accueil déplacé à des femmes.

b. Outre VM, nombre de témoins ont déclaré que le requérant faisait des réflexions âgistes désobligeantes à l'endroit de sa personne et avait douté qu'elle justifiait de la compétence/de l'aptitude requises pour occuper un poste au sein du bureau du DSS, étant infirmière de formation. Le requérant a reconnu en partie avoir fait quelque réflexion sur la formation de VM, affirmant que celle-ci avait mal compris ce qu'il avait voulu dire. Le requérant a par ailleurs prétendu avoir été mal compris, AM s'étant méprise, selon lui, sur son intention lorsqu'il avait offert de lui apprendre comment réagir dans certaines situations, de même que FD, face à qui il avait crié sa colère, parce qu'il était mécontent de la manière dont une demande de congé dans les foyers avait été traitée. S'agissant de tous ces cas, le requérant a rejeté la responsabilité de sa propre conduite sur les victimes.

c. BP, ainsi que nombre de témoins ont déclaré que le requérant adressait couramment ses réflexions désobligeantes et choquantes à la personne de BP, ce que viennent corroborer la preuve documentaire versée au dossier, à savoir le rapport de GC (nom caviardé pour préserver sa vie privée), faisant suite à la plainte de BP. (Le Tribunal note que GC avait été dépêché au DSS de Bolivie en septembre 2015 par le DSS de l'ONU à New York et l'Ombudsman des fonds et programmes des Nations Unies avec pour mission d'enquêter et de faire rapport sur le conflit sur le lieu de travail opposant le requérant à BP.) Ni le Mémoire portant allégations, ni la lettre portant sanction ne visent le rapport de GC proprement dit ; ils évoquent au contraire le fait incontesté que GC s'est rendu en mission au DSS de Bolivie pour traiter de la plainte de BP contre le requérant. De même, le « dossier complet » constituant le rapport de GC, « [traduction non officielle] document interne de l'Organisation qui ne lui était pas adressé et auquel [le requérant] n'avait personnellement pas droit » a été porté à sa connaissance par AB, ainsi que ce dernier l'a également avoué à l'audience. « [Traduction non officielle] Pour recevoir régulièrement communication du rapport de [GC], s'il y voyait un élément de preuve utile, le

requérant devait demander au Tribunal d'ordonner qu'il soit versé au dossier », mais le requérant « [traduction non officielle] a choisi de contourner cette prescription de forme non équivoque et ce, avec la complicité avouée d'AB ».

d. AJ a déclaré avoir été personnellement harcelé par le requérant et s'est arrêté sur les circonstances qui l'avaient conduit à démissionner. Il a dit s'être senti humilié par la teneur de la « tendancieuse et malveillante » note au dossier que le requérant avait irrégulièrement versé à son dossier administratif le lendemain de sa cessation de service. D'autres témoins ont également donné des exemples de faits de harcèlement d'AJ par le requérant. Tous « [traduction non officielle] les dires des témoins concordent avec le contenu du dossier soumis à la Secrétaire générale adjointe ». S'agissant du motif pour lequel il avait quitté son emploi, contrairement à ce qu'affirme le requérant, AJ a déclaré au Tribunal que rien ne justifiait qu'il démissionne au moment où il l'avait fait d'autant moins qu'il avait pris service au bureau du DSS de Bolivie en vertu d'un nouveau contrat assorti d'un meilleur traitement, juste trois semaines auparavant et ne commençait pas un nouvel emploi auprès d'un employeur différent, mais qu'il avait été poussé à renoncer à ce nouveau contrat par le harcèlement de sa personne par le requérant. AJ précisera que, par suite de sa démission, sa famille et sa propre personne se sont retrouvées sans revenu, situation dont il avait entretenu sa femme avant de déposer la lettre. AJ a dit tout de go avoir été sans « plan B » au moment où il présentait sa lettre de démission, et avoir dû regagner son foyer et se débrouiller pour subvenir à l'entretien de sa famille. AJ entrera au service du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme le 20 mars 2017.

e. Le requérant « [traduction non officielle] n'a nullement justifié en droit la décision qu'il avait prise de verser une note préjudiciable au fonctionnaire au dossier d'AJ, après que ce dernier a présenté sa lettre de démission » et n'en avait nullement le droit. Les états de service d'AJ en tant que responsable avaient déjà fait l'objet d'une évaluation à l'occasion des rapports

d'appréciation de son comportement professionnel. En versant à son dossier une note préjudiciable venant a posteriori porter une appréciation négative sur les états de service d'AJ, en dehors de la procédure de notation, le requérant, loin d'avoir agi régulièrement en tant que responsable, a manifestement abusé de son autorité, son acte s'apparentant à des représailles. En soi, cet acte justifierait le licenciement du requérant.

f. AJ et HA ont, l'un et l'autre, dit que le requérant avait traité AJ irrespectueusement lors de la visite du Secrétaire général en Bolivie. Le fait que AJ ait reçu une lettre de félicitations à la fin de ladite visite ne vient pas démentir que le requérant ait eu la conduite à lui reprochée ; toute lettre de félicitations vient rendre compte de la conduite du récipiendaire et non de celle de l'auteur de harcèlement sur la personne du récipiendaire. On dira plutôt qu'au vu de ladite lettre de félicitations, la note versée par le requérant au dossier d'AJ ne justifie d'autant moins encore.

g. Aucun des témoins du requérant n'a produit le moindre élément d'information utile venant rendre compte de la conduite du requérant au sujet de questions précises qui lui ont valu d'être sanctionné. Ils sont tous venus aider le requérant à défendre sa théorie de l'existence que quelque collusion.

h. MU a défendu la thèse du requérant selon laquelle tous les témoins qui avaient déposé contre lui durant l'enquête ont reçu de RV une récompense sous la forme de postes meilleurs ou de sécurité d'emploi. MU n'avait toutefois pas été personnellement associé aux procédures de sélection correspondantes, et n'avait pas davantage joué un rôle quelconque à ces occasions, et tous les mouvements de carrière qualifiés de récompense pour quelque collusion résultaient soit de procédures de sélection par concours ou de la conversion en 2017 des contrats des personnels de sécurité administrés par le PNUD en contrats administrés par le Secrétariat.

i. LC a avoué que, s'étant trouvée en poste à New York, elle n'était pas personnellement au fait de ce qui se passait au bureau de la Bolivie, à moins d'en être informée par le requérant ou d'autres fonctionnaires. Elle a avoué n'avoir pas su que le requérant avait fait quelque réflexion sur les dessous d'AM, avait offensé VM en se moquant de son âge et avait dit à M^{me} VM « va te faire foutre », avait élevé la voix contre FD, ni qu'il avait versé une note préjudiciable au dossier administratif d'AJ. Pour sa part, AB a confirmé n'avoir rien vécu en personne, ayant été absent du pays, a dit avoir compté sur LC pour « rester à l'écoute sur ce qui se passait » au bureau du DSS de Bolivie et déclaré ne douter ni des aptitudes de LC, ni qu'on lui rapportait tout ce qui se passait sur le terrain dans les jours qui suivaient. Ni LC ni AB ne s'étaient rendus au bureau du DSS de Bolivie à l'époque considérée ; de ce fait, contrairement à ce que le requérant affirme, ils n'avaient pas vécu en personne quelque fait survenu au bureau de Bolivie. LC et AB ont paru évoquer l'existence de frictions entre le requérant et RV à propos de ce que ce dernier attendait du requérant ; mais les rapports entre le requérant et RV n'étaient l'objet ni de l'instance disciplinaire, ni de la présente espèce : l'objet de l'instance disciplinaire et de l'espèce était la conduite prohibée reprochée au requérant, au sujet de laquelle ni M^{me} LC ni M. AB n'avaient rien à dire.

j. Vient notamment illustrer la réticence desdits témoins à traiter véritablement du vrai litige en l'espèce ceci que AB a dit à propos de la date de sa déclaration écrite. Parce qu'il cherchait à voir préciser la date de la déclaration, le défendeur aurait accepté volontiers l'explication innocente d'une coquille, mais AB persistait à soutenir avoir produit sa déclaration le 31 mars 2022, soit une année avant la date effective et, en fait, avant même la notification de la lettre portant sanction. La question lui ayant été posée précisément de savoir comment il pouvait parler du licenciement du requérant, alors que ce dernier n'avait pas reçu notification d'une telle décision le 31 mars 2022, au lieu de reconnaître s'être mépris sur la date, AB s'est lancé dans

diverses explications peu plausibles. Le fait qu'il ait été incapable de reconnaître son erreur, même sur une question relativement mineure vient démontrer qu'en comparaisant devant le Tribunal AB avait en tête une idée arrêtée qu'il entendait mettre en avant quelle que soit la question qu'on lui poserait, le Tribunal ne devant ainsi accorder aucun poids à ses dires.

24. Le Tribunal relève dans la décision contestée quatre allégations factuelles reprochant au requérant d'avoir créé un climat de travail et abusé de son autorité. D'une manière générale, celui-ci est accusé d'avoir créé ce climat de travail hostile aux membres du personnel du bureau du DSS de Bolivie. (Encore que la décision contestée visée plus haut ne le précise pas en son paragraphe sur la question, on présumera d'après le contexte qu'il s'agit là du lieu de travail en question). Plus précisément, le requérant est également accusé a) d'avoir tenu des propos et fait des réflexions désobligeants, humiliants et choquants à l'endroit de VM, BP et AJ, b) fait preuve de favoritisme de certains fonctionnaires (sauf VG concernant lequel la Secrétaire générale adjointe a abandonné ce chef) et c) de s'être autorisé des contacts et salutations non consentis sur la personne de fonctionnaires de sexe féminin en leur donnant accueil. Enfin, le requérant a soulevé une opposition contre BP lui reprochant d'avoir intimidé MU, appelé comme témoin devant le Tribunal. Le Tribunal envisagera séparément chacune de ces cinq questions dans la section ci-après du présent jugement.

Du point de savoir si le requérant a créé un climat de travail hostile aux fonctionnaires du bureau du DSS de Bolivie

25. D'emblée, le Tribunal estime devoir envisager les allégations factuelles portées par le défendeur contre le requérant sous un double angle, ce qui le conduit à rechercher a) si le climat de travail au bureau du DSS de Bolivie était en fait hostile durant la période où le requérant en était le responsable et b), dans l'affirmative, si ce climat était le fait du seul requérant ou si d'autres personnes y ont également contribué en tout ou en partie.

26. Des dires à l'audience du requérant, du Conseiller des Nations Unies pour la sécurité en Bolivie et du responsable du bureau du DSS de 2014 à 2017, le Tribunal retiendra ce qui suit aux fins de la présente espèce :

a. Le requérant avait pour mission d'assurer la direction, le soutien opérationnel et la supervision de la gestion de la sécurité de l'ensemble du système des Nations Unies en Bolivie. Le requérant relevait d'une double hiérarchie, étant sous les ordres : a) du Responsable attribué de la sécurité de l'ONU en Bolivie, qui était également son premier notateur, en la personne de RV, Coordonnateur résident (dont la déposition est résumée ci-après), qui en a assumé la fonction après le second semestre de 2015 et b) de LC et AB (dont les dépositions sont résumées ci-après), ses officiers de liaison et supérieurs au DSS du Siège à New York.

b. En prenant ses fonctions au bureau de DSS de Bolivie, le requérant a constaté qu'il y régnait déjà un climat délétère. CG (nom caviardé pour préserver sa vie privée), alors Coordonnateur résident jusqu'à l'entrée en fonctions de RV en 2015, qui était au fait de la situation, n'était pas satisfait de la prestation de services de sécurité à l'époque. CG a approuvé le plan d'action arrêté par le requérant qui prévoyait des réunions opérationnelles quotidiennes et des séances de formation hebdomadaires à l'intention des membres de l'équipe du bureau du DSS.

c. RV n'a jamais informé le requérant de la moindre plainte de la part d'un quelconque membre du personnel lors de leurs entretiens bilatéraux bi-hebdomadaires ou à l'occasion des réunions de la haute direction. Ce n'est qu'à l'occasion de l'entretien d'évaluation de sa performance que RV a informé le requérant qu'il lui donnerait une mauvaise note au motif que celui-ci n'aurait pas de compétences d'encadrement et qu'il subsistait des problèmes au bureau du DSS. Le requérant a rendu compte de cette évaluation au DSS du Siège à New York et contesté le rapport d'appréciation. Le jury d'examen de la

contestation ne l'a toutefois jamais informé de la suite réservée à sa contestation, mais après son départ de Bolivie, le requérant se verra offrir une promotion à l'occasion de ses deux affectations suivantes.

d. RV ne portait aucun intérêt aux politiques et procédures de sécurité de l'Organisation, qui ne lui inspiraient que du mépris. Il rejetait systématiquement en public toutes recommandations faites par le requérant, singulièrement en présence de la haute direction, allant jusqu'à créer un groupe WhatsApp pour la sécurité. Certains chefs d'organismes ont dit au requérant que, manquant d'expérience en matière de sécurité, RV se sentait menacé par lui.

e. Le conflit entre le requérant et RV s'aggrava après le séjour de ce dernier à New York où il s'était rendu pour participer à la formation à la sécurité organisée par le DSS. Le ressentiment que le requérant inspirait à RV s'expliquait par les désaccords que ce dernier avait avec le DSS du Siège.

27. Des dires de VM, à l'époque assistante administrative du requérant au bureau du DSS, le Tribunal retiendra ce qui suit aux fins de la présente espèce :

a. D'une manière générale, le requérant a créé un climat de travail très hostile fait de peur, de méfiance, de stress et de désagrément.

b. Le requérant a harcelé VM dans l'intention arrêtée de la pousser à démissionner afin de la remplacer par VG. Il a fait des réflexions du genre i) qu'il ne pensait pas pouvoir avoir une assistante de 60 ans, ii) qu'il ne comprenait pas comment on avait pu confier à VM, ancienne infirmière, la responsabilité des affaires administratives et financières du bureau, iii) que VM perdait ses cheveux, et iv) que VM avait des idées de grand-mère. Le requérant avait même un jour dit à celle-ci « va te faire foutre ».

c. VM a qualifié le requérant de personnage narcissique, manipulateur, insécure qui devait être remis à sa place. VM s'étant expliqué avec lui, le requérant s'est rendu compte qu'elle pourrait représenter un danger pour lui.

C'est alors qu'il avait complètement changé d'attitude à son égard, lui témoignant, à partir de ce moment, une gentillesse et un soutien infinis.

d. Le requérant a abusé de son autorité, singulièrement à l'encontre de BP qu'il insultait toujours devant tout le monde, maltraitait et traitait de façon discriminatoire.

28. Assistant chargé des opérations du requérant au bureau du DSS à l'époque des faits, AJ a déclaré que l'équipe du DSS vivait dans l'agitation du temps du requérant. AJ a expliqué que le requérant le harcelait et le maltraitait, le rabrouait et tapait sur la table en lui parlant. Le requérant parviendra à déloger AJ de son poste au PNUD. Ce dernier a précisé avoir reçu du PNUD, au moment où il présentait sa lettre de démission le 19 septembre 2016, une nouvelle offre de contrat assorti d'un traitement et d'un poste meilleurs. Il n'avait donc aucune raison de démissionner, n'ayant ni quelque autre emploi, ni plan B en main, mais avait néanmoins décidé de le faire.

29. Des dires de BP, assistant pour la sécurité recruté sur le plan local au bureau du requérant au DSS au moment des faits, le Tribunal retiendra ce qui suit aux fins de la présente espèce :

a. S'il avait eu des relations de travail normales avec les responsables de la sécurité du lieu d'affectation avant la venue du requérant, ses rapports avec ce dernier étaient cependant très difficiles, durs, voire heurtés. Le requérant entendait exercer un pouvoir sans concession sur ses collaborateurs et usait de procédés singuliers pour se les subjuguier. Il tenait chaque jour des réunions de 3 à 4 heures qui se voulaient l'occasion pour chacun de parler de son travail. Il harcelait quiconque oubliait le moindre détail son tour venu. Chacun devait ainsi tout expliquer par le menu, ce qui suscitait une espèce d'émulation malsaine parmi les collègues, chacun faisant assaut de professionnalisme en s'inventant des réalisations de peur d'être accusé de ne pas travailler. On sortait bouleversé de ces séances faites d'humiliation et de mépris.

b. Le requérant ne ratait jamais l'occasion de harceler et de discréditer autrui, BP étant son principal souffre-douleur. Il était impossible à satisfaire. BP a même souffert dans son corps d'entendre le requérant parler de sa calvitie et, n'en pouvant plus, il choisira de démissionner.

c. GC, chef de la Division Asie-Pacifique du DSS au Siège à New York, a traité BP de fauteur de trouble et les collègues du bureau du DSS de Bolivie avaient peur de lui car chacun pouvait entendre le ton sur lequel il parlait à quiconque en privé.

d. Le requérant a refusé de retirer certaines appréciations négatives portées sur le travail de BP, étant d'avis que lesdites appréciations rendaient compte des états de service de l'intéressé. Le requérant avait également interdit à BP de prendre la parole en réunion.

e. BP a entendu le requérant humilier diverses collègues. Sans en avoir été témoin en personne, il avait entendu dire que le requérant avait une fois dit « va te faire foutre » à VM.

f. RV a entrepris d'améliorer le climat de travail au bureau du DSS. Seule personne à s'intéresser à la question, il tenait sa porte ouverte à tous les collègues et écoutait tout le monde. BP et ses collègues avaient confiance en RV, raison pour laquelle le requérant leur avait interdit de lui parler et allait jusqu'à vérifier les caméras de sécurité pour s'assurer qu'ils respectent sa consigne.

30. Le Tribunal relève que le requérant a produit en preuve le « Rapport d'activité » de GC de 2015 faisant suite à la mission effectuée par ce dernier en Bolivie. Dudit rapport il ressort que BP, fonctionnaire recruté sur le plan local, avait été à la tête du bureau du DSS de 2002 à 2008, date à laquelle la direction en a été confiée à un fonctionnaire recruté sur le plan international. Après que BP a subi un traumatisme par suite d'une perte personnelle, un test d'aptitude effectué par le « Conseiller national

pour le stress » lui a diagnostiqué une « personnalité [n]arcissique ». Des neuf personnes ayant répondu à un questionnaire adressé aux membres du personnel du bureau du DSS, BP a été seul à indiquer que le requérant l'avait harcelé et avait abusé de son autorité à son encontre. Si BP a admis avoir commis des « erreurs » dans son travail, le requérant a reproché à ce dernier d'être plutôt « perfectionniste ». GC a recommandé notamment que a) le requérant modère son discours en s'adressant à BP et soit attentif aux réalités culturelles locales, b) le requérant et BP améliorent leurs rapports personnels quotidiens, c) BP reconnaisse ses « erreurs » professionnelles et d) le requérant consacre plus de temps à encadrer BP.

31. Assistant chargé des opérations de sécurité affecté au bureau du requérant du DSS, VF a déclaré que, dans l'ensemble, le climat de travail au bureau du DSS de Bolivie était tendu, singulièrement à cause de problèmes opposant le requérant à BP. L'équipe était divisée, les fonctionnaires avaient peur de s'exprimer et certains d'entre eux se sentaient maltraités et redoutaient des représailles.

32. Analyste chargée des opérations au bureau du Coordonnateur résident à l'époque des faits, HA a déclaré que, sans être directement sous les ordres du requérant, elle entretenait souvent des rapports professionnels avec ce dernier, qui était très autoritaire et martial et que BP et AJ avaient peur du requérant. Celui-ci traitait BP de manière irrespectueuse. HA a rappelé que, l'ayant une fois affecté en mission sur le terrain, le requérant avait donné pour instruction à BP de lui rendre compte au téléphone toutes les 15 minutes, mettant ainsi ce dernier sous très forte pression.

33. De la déposition de RV le Tribunal retiendra ce qui suit :

a. RV a exercé les fonctions de Coordonnateur résident et de Responsable attitré de la sécurité de l'ONU en Bolivie de la fin octobre 2015 à 2019. Sans avoir exercé l'une et l'autre fonctions auparavant, RV avait précédemment occupé d'autres postes de haute responsabilité et avait à son actif d'autres missions de sécurité et une formation certifiée en ce domaine. En sa qualité de Responsable attitré de la sécurité, RV était le supérieur hiérarchique direct du

requérant et son premier notateur. À son arrivée, son prédécesseur, son adjoint et GC ont informé RV que le climat de travail difficile qui régnait au bureau du DSS était imputable au comportement du requérant.

b. Ayant pris ses fonctions, RV a été saisi de plaintes par BP et AJ des chefs de discrimination, de harcèlement et d'autres conduites répréhensibles. RV s'est entretenu nombre de fois avec BP au sujet des problèmes qui l'opposaient au requérant lequel se plaignait par contre du travail de BP et soumettait celui-ci à des tests psychologiques pour le harceler. En démissionnant de l'Organisation AJ a adressé à RV une lettre circonstanciée dans laquelle il disait avoir été maltraité par le requérant qui manquait de professionnalisme, en réponse à quoi celui-ci a versé aux archives du PNUD une note concernant AJ dont ce dernier demandera la radiation.

c. AM a parlé à RV de sa plainte pour harcèlement sexuel contre le requérant, plainte que RV a jugé fondée. RV a recommandé à AM la marche à suivre au regard des textes applicables, y compris ceux sur la protection contre toutes représailles. RV a également informé AJ et BP de leurs droits.

d. RV n'a jamais proposé la moindre solution propre à permettre de régler à l'amiable les problèmes qui opposaient le requérant à VM, AJ et BP. En outre, RV ne s'est souvenu que d'avoir entretenu le requérant des problèmes en quittant son poste et avait dit à ce moment-là au requérant être très déçu de lui, sans toutefois l'entretenir des problèmes en question à l'époque du dépôt des diverses plaintes. RV avait cependant constaté l'existence desdits problèmes dans les rapports d'évaluation du requérant pour les périodes 2015-16 et 2016-17 et en avait rendu compte à ses supérieurs au DSS à New York.

e. Dans la déclaration qu'il a faite à l'occasion de l'enquête disciplinaire ouverte contre le requérant, RV avait donné aux enquêteurs le nom de diverses personnes, sans toutefois préciser celle (s) à entendre, ni dicter à telle ou telle personne ce qu'elle devait dire. RV n'avait pas non plus accordé de promotion

ou quelque autre faveur à un quelconque fonctionnaire en contrepartie de sa plainte contre le requérant.

f. Le requérant n'a pas signé le rapport d'appréciation de son comportement professionnel pour la période 2016-17 établi par RV dans le respect des règles et modalités applicables. RV n'a pas reçu du DSS du Siège le moindre retour d'information au sujet des notes attribuées au requérant ou de l'appréciation générale de ses états de service. Lors de réunions tenues au Siège à New York, RV a déclaré que le requérant avait créé un climat de travail hostile et trouble au bureau du DSS de Bolivie.

34. Assistante chargée des ressources humaines au bureau du PNUD de Bolivie mais non affectée au bureau du DSS à l'époque des faits, FD a déclaré qu'AM lui avait parlé des problèmes qu'elle aurait eus avec le requérant. RV avait alors appelé FD pour lui demander de lui communiquer tout ce dont AM avait besoin pour déposer une plainte officielle et FD s'était exécutée. FD avait également suggéré à VM de déposer une plainte officielle, mais ne l'avait pas aidé à la rédiger. Parlant de BP et AJ, FD a dit que BP lui avait confié avoir été maltraité par le requérant, mais, d'un autre côté, FD savait également que le travail de BP était sujet à caution. Ayant été un jour très en colère contre FD, le requérant allait cependant contacter celle-ci quelques jours plus tard pour lui dire qu'elle s'était trompée sur la situation.

35. Concierge affecté au bureau du requérant au DSS à l'époque considérée, MU a confirmé que BP et AJ avaient des rapports difficiles avec le requérant. Il a précisé que BP disait parfois du mal du requérant, alors que AJ n'aimait pas travailler et se bagarrait et se disputait sans cesse avec tout le monde.

36. Analyste de programmes affecté au bureau du Coordonnateur résident à l'époque considérée, AR a déclaré que, sans être fonctionnaire du bureau du DSS, elle entretenait quotidiennement d'étroites relations de travail avec le requérant. AR a dit que BP lui avait confié que le requérant avait modifié ses fonctions, ce qui lui avait

causé des problèmes. Elle avait également entendu que le climat de travail au bureau du DSS n'était pas agréable.

37. De la déposition de LC, coordonnateur des mesures de sécurité exerçant la fonction de responsable pour la Bolivie au DSS au Siège à New York, le Tribunal retiendra ce qui suit :

a. Avant l'arrivée du requérant, les prestations du bureau du DSS en Bolivie dans le domaine de la sécurité avaient été en deçà des attentes. Une fois entré en fonctions, le requérant a pris diverses mesures en vue d'améliorer la situation et LC a, dans l'ensemble, loué le travail accompli par le requérant en Bolivie ainsi que dans d'autres lieux d'affectation.

b. De la mission effectuée par GC en Bolivie il ressort que BP avait des lacunes de performance et que le requérant avait voulu enseigner aux membres de l'équipe du DSS ainsi qu'à BP les politiques et procédures applicables. D'après l'expérience de LC, BP donnait également l'impression d'être peu désireux d'apprendre et de vivre mal toute rétroaction.

c. RV n'avait pas prêté son concours à la mission de GC qu'il avait qualifié de plaisanterie, allant jusqu'à laisser entendre que le requérant et GC entretenaient des relations amicales impropres, ce que GC a très mal vécu. À l'époque des faits, RV n'avait qu'une expérience limitée des questions de sécurité et avait donc reçu une formation en la matière. RV avait manqué de professionnalisme pour avoir a) répandu des rumeurs et sollicité l'avis de subordonnés au sujet du requérant, b) réservé un mauvais accueil à GC et c) dit n'avoir de cesse que le requérant perde son emploi. Au contraire, RV aurait dû traiter de la situation en tête à tête avec le requérant qui, quant à lui, ne s'est pas départi de son professionnalisme. LC avait même incité le requérant à porter plainte contre RV.

d. Lors de sa mission en Bolivie, LC avait entendu les seuls proches collaborateurs du requérant dire du bien de ce dernier, n'avait jamais entendu dire de lui qu'il se comportait mal vis-à-vis des femmes et autant qu'elle pouvait en juger en tant que femme, le requérant s'était toujours bien comporté. LC a précisé n'avoir jamais été informée de l'enquête disciplinaire ouverte contre le requérant, ni été invitée à y concourir.

38. AB, Chef du secteur Europe et Amérique du DSS au Siège à New York qui était le supérieur hiérarchique du requérant et de LC à l'époque considérée, AB a déclaré qu'au moment où il prenait ses fonctions en Bolivie, RV avait une connaissance très limitée du secteur de la sécurité et n'avait pas suivi la formation à l'entrée dispensée par le DSS en la matière. AB n'était pas d'accord avec l'appréciation négative portée par RV sur les états de service du requérant, jugeant au contraire que ce dernier avait un comportement professionnel exemplaire et qu'il était un conseiller pour la sécurité de tout premier ordre. BP était une personne difficile qui, ayant été précédemment à la tête du bureau du DSS, avait perdu son statut lorsque la direction en a été confiée à un conseiller pour la sécurité recruté sur le plan international. AB n'avait jamais été contacté au sujet de l'enquête disciplinaire et avait été surpris d'apprendre qu'il avait été par la suite mis fin à l'engagement du requérant.

Des réflexions désobligeantes, humiliantes et choquantes

39. À l'audience, le requérant a déclaré n'avoir jamais fait de réflexions désobligeantes à l'encontre de VM, notamment concernant son âge et que celle-ci ne lui avait jamais montré le moindre signe de mécontentement. Au contraire, il avait maintes fois félicité VM. Par contre, BP dont le travail souffrait de lacunes avait bénéficié de retour d'information pendant deux ans. À son arrivée, on avait désigné au requérant AJ comme étant une personne difficile. AJ était de tempérament agressif et explosif et s'était disputé plus d'une fois avec ses collègues. Invité à des séances d'accompagnement professionnel officieux plusieurs fois par jour dans le bureau du requérant, AJ avait maintes fois menacé de démissionner.

40. VF a qualifié le requérant de supérieur hiérarchique à l'esprit constructif, mais a été témoin d'un incident opposant BP au requérant lors duquel ce dernier avait traité BP de chauve, ce qui ressemblait à du harcèlement et de l'intimidation. Le requérant avait également traité VM de grand-mère et AJ avait dit à VF que le requérant l'avait maltraité. Quant à lui, AJ avait avec VG un dissentiment, qui prenait parfois un tour personnel.

41. BP a relevé que le requérant avait traité VM de vieille et douté qu'elle soit apte à s'occuper d'administration et l'avait traité d'infirmière. HA a également dit que le requérant avait traité VM de vieille.

42. AR a dit connaître très bien VM qui était son amie. VM lui avait parlé des rapports difficiles qu'elle entretenait avec le requérant. Elle en éprouvait du mal et de l'angoisse et fondait parfois en larmes. Par exemple, le requérant se moquait du physique et de la coiffure de VM. Il disait également de VM qu'elle était lente et AR l'avait personnellement entendu traiter VM de vieille.

Du favoritisme

43. De la décision contestée il ressort que le cas de VG n'avait pas été retenu pour convaincre le requérant de favoritisme. Il s'ensuit en bonne logique qu'il a été convaincu de favoritisme au préjudice de toutes autres personnes. Cependant, ni la décision contestée ni les conclusions des parties ne précisent l'identité des personnes que le requérant aurait irrégulièrement favorisé.

44. En conséquence, le Tribunal conclut que le défendeur n'a pas établi les conclusions factuelles de favoritisme reproché au requérant conformément à la norme de preuve prescrite en matière de sanction disciplinaire et/ou administrative.

Du fait de s'autoriser des contacts et accolades non consentis sur leur personne en donnant accueil à des fonctionnaires de sexe féminin

45. Le requérant a déclaré à l'audience que s'il ne saluait pas ses collègues avec des propos du genre « mon amour » ou « princesse », sans exclure que l'on ait pu l'entendre user de ces termes entre amis en société. Il a fait remarquer qu'il ne faisait pas de réflexions sur les femmes et que personne ne lui en avait fait le reproche. Il lui arrivait de donner l'accolade à telle femme ou de l'embrasser mais ces actes entraient dans les mœurs boliviennes et personne ne s'y était jamais opposé. FD, AR et PA, tous de nationalité bolivienne, ont confirmé que l'on se saluait couramment en se donnant l'accolade et/ou en s'embrassant et qu'on se témoignait de la tendresse en usant de flatteries et/ou de prévenances. Selon FD, quiconque ne voulait pas se prêter à ces bonnes manières devait sans doute le signifier clairement.

46. Aux dires de HA, tout le monde savait que le requérant était très affectueux avec les femmes et, parfois, trop. Pour éviter qu'il lui fasse l'accolade, HA ne s'approchait pas du requérant. Ce dernier l'appelait également « ma princesse » ou « mon amour » mais elle ne lui avait jamais interdit de le faire.

47. AJ a dit avoir entendu le requérant donner l'accueil à des femmes en les appelant par exemple « mon amour », « ma princesse » et « ma belle ». VM a dit la même chose et précisé que le requérant essayait toujours de charmer les femmes.

48. AR a déclaré avoir une fois dit au requérant de cesser de l'appeler « mon amour », son mari ayant seul ce droit. HA a indépendamment confirmé les dires d'AR. Celle-ci précisera toutefois avoir eu d'autant moins du mal à rappeler le requérant à l'ordre qu'elle entretenait des relations cordiales avec ce dernier qui ne l'a pas mal pris. Le requérant ne s'adressera plus à AR en ces termes et tiendra un peu plus ses distances. AR a dit avoir ignoré que quelque autre collègue de sexe féminin avait mal vécu le fait par le requérant s'adresser à elle en de tels termes.

De l'intimidation de témoin présumée

49. Dans une requête en « exclusion d'éléments de preuve et renvoi aux fins d'action récursoire » datée du 26 octobre 2023, le requérant a prétendu que BP, témoin à charge, avait abordé et menacé MU, témoin à décharge. Il ressort d'une déclaration écrite de MU jointe en annexe à ladite requête que, l'ayant abordé lors de la célébration de la Journée des Nations Unies le 24 octobre 2023, BP avait dit à MU savoir qu'il devait déposer en la présente espèce et qu'il « [traduction non officielle] allait défendre un criminel, un voleur et un obsédé qui avait tenté de violer [sic] et avait couvert d'injures deux collègues ». MU a précisé que BP lui avait dit ceci : « [traduction non officielle] attends-toi à des conséquences quand tu défends un violeur harceleur ». À l'audience, MU confirmera ses dires, ajoutant que BP était très influent et capable de faire du mal à autrui. MU précisera s'être servi du logiciel Google Translate et avoir sollicité l'aide d'un traducteur exerçant en face de l'Ambassade américaine en Bolivie pour traduire en anglais le texte espagnol de sa déclaration.

50. BP a expliqué avoir rencontré MU en repartant de la fête de la Journée des Nations Unies du 24 octobre 2023 et avoir échangé des politesses avec celui-ci parce qu'ils ne s'étaient pas vus de longue date. Sans savoir que MU avait été invité à comparaître comme témoin devant le Tribunal, BP lui avait fait savoir qu'il avait été cité à comparaître devant le Tribunal et ce, parce que MU lui avait demandé des nouvelles du bureau du DSS et de ses anciens collègues. BP a nié avoir dit à MU qu'il défendait un criminel mais a reconnu lui avoir dit que tout criminel devait être traduit en justice. BP n'a pas non plus qualifié le requérant de « violeur harceleur », mais avait dit qu'il fallait faire triompher la vérité et la justice. Loin d'avoir proféré une quelconque menace contre lui, BP avait dit à MU de déposer, le temps étant venu de faire connaître la vérité. BP avait informé son seul conseiller pour la sécurité de sa comparution à venir devant le Tribunal du contentieux, étant tenu d'obtenir l'autorisation de ce dernier à cette fin. Personne n'avait surpris sa conversation avec MU.

51. Le Tribunal relève que les dépositions contradictoires de MU et de BP ne permettent pas de déterminer ce qui s'est passé entre eux, le 24 octobre 2023. Il constate en revanche que MU n'a pas paru gêné en déposant à l'audience, ce qui n'a guère d'incidence sur l'issue de la présente espèce, ainsi qu'on le verra dans le présent jugement.

52. Néanmoins, ayant l'obligation de veiller à la sûreté et à la sécurité de tous témoins comparaisant devant lui, le Tribunal, au lieu de déférer officiellement cette affaire au Secrétaire général aux fins d'action récursoire éventuelle par application de l'article 10.8 du Statut du Tribunal du contentieux, décide de la porter à l'attention de l'Administration, estimant que, vu les circonstances, cette dernière est mieux placée pour décider de telle suite qu'il y aurait lieu au regard des textes applicables.

Des faits établis en l'espèce

53. Des dépositions de témoins et des pièces du dossier, y compris les déclarations de témoins faites à l'occasion de l'enquête menée par le BAI et le rapport d'enquête, le Tribunal conclut que les seules allégations factuelles que le défendeur a établies conformément à la norme de preuve prescrite (au moyen de preuve claire et convaincante s'agissant de décisions de licenciement et, de la prépondérance de la preuve en toutes autres matières) sont les suivantes :

- a. Il régnait au bureau du DSS un climat hostile du temps du requérant. À en juger par les dépositions de témoins, loin d'être imputable au seul requérant, cet état de fait résultait également de ceci que, nonobstant le comportement et les agissements du requérant, l'équipe était divisée, des conflits et contentieux d'ordre personnel et/ou professionnel opposant certains de ses membres entre eux. Il est également constant que, déjà au moment où le requérant entrait en fonctions en 2014, le bureau du DSS était en proie à différents problèmes, BP en particulier en étant une des parties. Lorsqu'il a pris ses fonctions en qualité de Responsable attribué de la sécurité et de supérieur hiérarchique du requérant en Bolivie en 2015, RV était au fait de la situation délétère, mais ne s'est pas

intéressé au comportement du requérant. S'il s'entretenait régulièrement avec celui-ci, RV n'a ni discuté des problèmes avec lui ni tenté d'y trouver quelque solution amiable. Au contraire, RV rabaissera la notation attribuée au requérant pour ses états de service et aiguillera et accompagnera AM à porter officiellement plainte contre le requérant pour conduite répréhensible.

b. Le requérant entretenait avec AJ et BP des relations de travail inamicaux, pour ne pas dire hostiles. Il ressort des dépositions de témoins que cet antagonisme s'expliquait en partie par la piètre opinion que le travail de BP inspirait au requérant, par le style de gestion et l'attitude de ce dernier et par ceci que AJ et BP étaient dans l'ensemble mécontents du rôle et du statut qui avaient été les leurs au sein du bureau du DSS depuis la prise de fonctions du requérant, le choc de personnalités venant ajouter aux tensions.

c. Le requérant a fait des réflexions déplacées sur l'âge et le métier de VM, mais cessera de le faire dès qu'elle le lui a reproché.

d. Le requérant saluait certaines collègues avec flatterie et tendresse. S'il ressort des dires de certains témoins qu'elles n'avaient pas toujours l'heur de plaire, il appert également que les manières de saluer du requérant faisaient partie des us et coutumes du pays et que le requérant cessait de s'y livrer dès qu'on le lui demandait.

Du point de savoir si les faits établis sont constitutifs de faute et si la sanction est proportionnelle à la faute

54. Le requérant soutient essentiellement que les faits établis n'étaient pas constitutifs de faute et que la sanction était « totalement disproportionnelle » par rapport à la faute au regard des « graves incidences du qualificatif d'harceleur sexuel sur sa personne », faisant remarquer notamment que, son nom étant inscrit dans Clear Check, les portes de tout emploi futur dans le système des Nations Unies lui étaient fermées. Il soutient également qu'en l'absence de preuves crédibles à l'appui des

accusations de harcèlement sexuel, les allégations restantes ne valent tout au plus que critique de son style de gestion de la part de quelque fonctionnaire mécontent et ne caractérisent pas quelque faute.

55. Les arguments avancés par le défendeur touchant la faute et la proportionnalité de la sanction se résument comme suit (renvois aux notes de bas de page omis) :

a. Pour avoir eu des réflexions et gestes malvenus, choquants et humiliants touchant la personne d'AM et avoir notamment parlé de ses dessous en insinuant vouloir l'embrasser, l'avoir pris par la taille et suggéré de lui dévorer la jambe, le requérant a manqué de respect pour la dignité d'AM et abusé de l'autorité qu'il exerçait sur elle. Ses réflexions et gestes qui avaient une forte connotation sexuelle consistaient en des contacts physiques et/ou des familiarités malvenus ou déplacés sur la personne de celle-ci. Sa conduite était constitutive de harcèlement sexuel en contravention de l'article 1.2 a) du Statut du personnel, de la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel et de la section 16 du Guide concernant le harcèlement et l'abus d'autorité sur le lieu de travail à l'usage des spécialistes des ressources humaines du PNUD.

b. Pour s'être autorisé des salutations et accolades non consenties et avoir fait des réflexions, malvenues, choquantes, menaçantes et agressives sur la personne de VM, BP et AJ, le requérant a créé un climat de travail hostile à celles-ci et abusé de son autorité vis-à-vis d'elles. La conduite du requérant n'était pas appréciée des fonctionnaires en question qui lui ont dit la gêne, l'offense et/ou la menace qu'elle leur inspirait. Elles étaient fondées à la vivre ainsi vu la nature des réflexions et gestes du requérant sur la personne de chacune d'elles et l'autorité qu'il exerçait sur elles. La conduite du requérant était constitutive de harcèlement sexuel contrevenant à l'article 1.2 a) du Statut du personnel, à la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel et à la section 16 du Guide concernant le harcèlement et l'abus d'autorité sur le lieu de travail à l'usage des spécialistes des ressources humaines du PNUD.

c. De par sa conduite vis-à-vis d'AM et d'autres fonctionnaires, qui a conduit au moins deux d'entre ceux-ci à démissionner, le requérant a failli à l'obligation de faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité à lui faite par l'article 1.2 b) du Statut du personnel.

d. La sanction de la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement imposée par application de la disposition 10.2 a) viii) du Règlement du personnel est proportionnelle à la faute du requérant et conforme à la pratique suivie par l'Organisation dans le passé en présence de cas similaires, toutes circonstances aggravantes et atténuantes applicables ayant été également prises en compte.

e. La sanction imposée au requérant se situe dans la fourchette des choix raisonnables qui s'offrent au Secrétaire général en matière disciplinaire en présence de certains types de faute donnés et cadre avec la jurisprudence dégagée par le Tribunal d'appel en pareils cas, étant visés les arrêts *Szvetko* 2023-UNAT-1311 et *Reiterer* 2023-UNAT-1341.

56. Le Tribunal relève que dans la décision contestée, la Secrétaire générale adjointe a conclu que les actes posés par le requérant étaient constitutifs de faute contrevenant à l'article 1.2 du Statut du personnel en ses alinéas a) et b) et de la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel, ainsi qu'aux paragraphes 23 et 24 c) de la section 3 du Texte réglementaire du PNUD applicable à l'inobservation des normes de conduite des Nations Unies («Texte réglementaire du PNUD»), rapprochés des sections 1, 2, 5, 6 et 16 du Guide concernant le harcèlement et l'abus d'autorité sur le lieu de travail à l'usage des spécialistes des ressources humaines du PNUD (« Guide à l'usage des spécialistes des ressources humaines du PNUD »).

57. L'article 1.2 du Statut du personnel porte en ses paragraphes a) et b) ce qui suit :

a) Le fonctionnaire doit respecter et appliquer les principes énoncés dans la Charte, ce qui suppose notamment qu'il ait foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne

humaine et dans l'égalité des droits des hommes et des femmes. En conséquence, le fonctionnaire doit se montrer respectueux de toutes les cultures ; il ne doit faire aucune discrimination à l'encontre de tout individu ou groupe d'individus quels qu'ils soient, ni abuser de quelque manière que ce soit du pouvoir et de l'autorité qui lui sont conférés.

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.

58. La disposition 1.2 du Règlement du personnel interdit en son paragraphe f) « toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur une distinction de sexe, ainsi que toutes formes d'atteintes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail ».

59. Le Texte réglementaire du PNUD de janvier 2010, applicable à l'époque où le requérant aurait commis la faute à lui reprochée porte en ses paragraphes 23 et 24 c) ce qui suit : [traduction non officielle]

23. Constitue une faute aux termes de la disposition 10.1 du Règlement du personnel « le défaut par tout fonctionnaire de remplir ses obligations résultant de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international ». Ce défaut peut être délibéré (intentionnel ou voulu), ou résulter de ce que le fonctionnaire aurait manqué outre mesure ou gravement de faire preuve de la prudence que toute personne raisonnable observerait face à tout risque raisonnablement prévisible (faute lourde) ou de ce qu'il aurait complètement méconnu un risque susceptible de causer du tort à autrui (imprudence).

...

24. Peuvent être constitutives de faute, sans y être limitées, les catégories suivantes d'actes ou omissions délibérés, imprudents ou lourdement fautifs : ... c) ... le harcèlement sur le lieu de travail ».

60. Des sections 1, 2 et 16 du Guide à l'usage des spécialistes des ressources humaines du PNUD de janvier 2010 (les sections 5 et 6 concernant le harcèlement

sexuel n'étant pas visées), également applicables à l'époque des faits, il résulte ce qui suit (soulignements dans l'original omis) :

1. [Traduction non officielle] Le PNUD ne tolère aucune forme de harcèlement et/ou d'abus d'autorité sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail, tout comportement ou toute conduite de cette nature étant contraires à la Charte des Nations Unies, aux dispositions du Règlement du personnel et aux Normes de conduite de la fonction publique internationale. Il résulte de la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel que « [s]ont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur une distinction de sexe, ainsi que toutes formes d'atteintes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. Peut faire l'objet de mesure administrative, disciplinaire ou contractuelle, s'il y a lieu, toute personne ayant qualité de fonctionnaire ou de non-fonctionnaire qui exhiberait un comportement ou une conduite de cette nature.

2. Le harcèlement sur le lieu de travail s'entend de toute conduite déplacée et malvenue de tout fonctionnaire ou non-fonctionnaire ou de tout groupe de fonctionnaires ou de non-fonctionnaires causant ou dont peut raisonnablement penser qu'elle est choquante ou humiliante pour autrui ou qu'elle peut être perçue comme telle.

...

16. Tout responsable et supérieur hiérarchique doit :

a) Créer un milieu de travail dans l'entente, exempt de toute forme d'intimidation, d'hostilité, d'outrage, de harcèlement et d'abus d'autorité, devant à cette fin donner l'exemple en s'imposant une conduite irréprochable ;

b) Informer en personne tous les membres du personnel de la politique relative au harcèlement et à l'abus d'autorité sur le lieu de travail, veiller à ce que tout membre du personnel suive la formation en ligne obligatoire au Programme de formation et d'attestation à la prévention du harcèlement et de l'abus d'autorité sur le lieu de travail, le cours de formation à la déontologie et faire office de personne ressource pour les fonctionnaires et non-fonctionnaires ;

c) Veiller à ce qu'aucun fonctionnaire ou non-fonctionnaire ne se rende coupable de harcèlement ou d'abus d'autorité sur le lieu de travail, en s'intéressant spécialement aux fonctionnaires exerçant des fonctions d'encadrement ;

d) Prendre toutes mesures envisagées par la présente politique en présence de tous actes de harcèlement ou d'abus d'autorité sur le lieu de travail ;

e) Veiller à traiter en toute diligence tous cas de harcèlement ou d'abus d'autorité sur le lieu de travail, devant, en pareils cas, agir en toute équité et impartialité et s'interdire tout acte d'intimidation ou de favoritisme ;

f) Veiller à observer les plus strictes délicatesse et confidentialité à l'occasion de toutes discussions, communications et décisions ; et

g) Veiller à ce qu'aucun fonctionnaire ne fasse l'objet de représailles.

61. Se pose la question de savoir si, au vu des faits établis exposés ci-dessus, les agissements et le comportement du requérant étaient constitutifs de faute au regard des textes applicables.

62. Des faits établis il ressort que le climat de travail hostile du bureau du DSS de Bolivie et les relations exécrables qu'il entretenait avec ses subordonnées BP, AJ et VM n'étaient pas imputables au seul requérant. Ainsi qu'il résulte des dépositions du requérant, de VM, BP, AJ, LC et AB ainsi que du rapport d'activité de GC, différentes fortes personnalités se côtoyaient dans le bureau, dont certaines avaient des conflits entre elles et/ou avaient connu quelque déception professionnelle, ce qui venait vicier encore le climat de travail.

63. Cela étant, le Tribunal considère que les initiatives prises par le requérant de tenir des réunions opérationnelles quotidiennes et d'organiser des séances de formation hebdomadaires étaient d'autant plus opportunes que, comme le requérant et LC en ont témoigné à l'audience, les prestations du bureau du DSS de Bolivie ne répondaient pas aux attentes au moment où le requérant est entré en fonctions. Cependant, en tant que supérieur hiérarchique, le requérant avait la main lourde, en particulier à l'encontre de BP et tenait parfois des propos déplacés et choquants à BP et VM.

64. Au moment où il prenait ses fonctions comme Coordonnateur résident du PNUD et supérieur hiérarchique du requérant, RV avait admis être au fait des problèmes du bureau du DSS. Contrairement à ce que le Guide à l'usage des spécialistes des ressources humaines du PNUD prescrit aux paragraphes 16 c), d) et e)

de sa section 16, RV n'a pas entrepris, en toute diligence, de régler lesdits problèmes avec le requérant tel qu'il en avait l'obligation. En fait, selon ses propres dires, encore qu'il se soit fréquemment entretenu avec lui, RV n'a jamais évoqué la question avec le requérant et ce n'est qu'à l'occasion de l'entretien d'évaluation de la performance qu'il informera ce dernier que ses lacunes en tant que responsable lui vaudraient une note insatisfaisante. Au contraire, RV encouragera au moins AM à porter officiellement plainte contre le requérant.

65. Le Tribunal considère que, vu sa nature, on aurait gagné à tenter dès le départ de régler la situation délétère qui régnait au bureau du DSS de Bolivie en empruntant les voies de règlement non formel des conflits existants, tel que le recommande également le Guide à l'usage des spécialistes des ressources humaines du PNUD en ses sections 23 à 36.

66. Le Tribunal relève que s'il est loisible à la victime visée à la section 37 du Guide à l'usage des spécialistes des ressources humaines du PNUD d'emprunter directement la voie formelle, RV avait, en sa qualité de supérieur hiérarchique du requérant, l'obligation de veiller à créer un climat de travail d'entente, d'informer en personne le requérant de la politique concernant le harcèlement et l'abus d'autorité sur le lieu de travail et de s'intéresser spécialement à ce dernier dans l'exercice de sa fonction de supérieur hiérarchique ainsi qu'il est dit aux paragraphes a), b) et c) de la section 16 dudit Guide. Toutefois, RV n'en fit rien, même si la section 29 du Guide lui offrait diverses solutions non formelles, lesquelles consistent en particulier à provoquer un dialogue avec l'auteur présumé et à consulter le Bureau de l'Ombudsman qui offre également des services de médiation professionnelle.

67. Au contraire, lorsque, l'Ombudsman du PNUD et le DSS l'ayant autorisé, GC s'est rendu sur place depuis le Siège (New York) pour trouver une solution amiable aux difficiles relations de travail entre le requérant et BP, LC a déclaré que RV s'était moqué de la mission et avait accusé GC de faire preuve de partialité en faveur du

requérant. Il n'est pas non plus établi que RV ait fait quoi que ce soit pour veiller à ce qu'il soit donné suite aux recommandations de GC.

68. En outre, personne d'autre au bureau du DSS de Bolivie qu'AM n'a en fait officiellement porté plainte contre le requérant pour avoir créé un climat de travail hostile ou abusé de son autorité. Au contraire, ces charges résultaient uniquement de l'enquête du BAI concernant la plainte pour harcèlement sexuel déposée par AM. Dans le même ordre d'idées, les manières dont le requérant saluait certaines collègues ne constituaient pas, en soi, quelque faute, car elles entraînent – semble-t-il – dans les us et coutumes boliviens et ce dernier cessait de s'y livrer dès qu'on le lui demandait (en ce sens, voir le Tribunal d'appel dans l'arrêt AAN 2023-UNAT-1366 s'agissant de prendre en considération les bonnes mœurs et l'univers culturel).

69. En conclusion, le Tribunal considère que, sans satisfaire à la norme de conduite attendue de tout supérieur hiérarchique au service des Nations Unies, les agissements et le comportement du requérant vis-à-vis de BP en particulier, mais également de VM, n'étaient pas constitutifs de faute, vu les circonstances. RV aurait dû au contraire, à tout le moins, afficher l'intention de régler de façon non formelle tous problèmes au sein du bureau et les traiter systématiquement en tant que problèmes de performance avec le requérant tout au long de la période d'évaluation au lieu de le faire au stade de l'appréciation finale du travail de ce dernier et d'élever la situation au rang de contentieux disciplinaire. Par définition, ainsi qu'il résulte également du Guide du PNUD, tout haut responsable des Nations Unies a pour devoir de bâtir des ponts et non de creuser des tranchées sur le lieu de travail.

70. Ayant conclu que le requérant n'a pas commis de faute, le Tribunal n'estime pas devoir s'arrêter sur la question de la proportionnalité de la sanction disciplinaire.

Du point de savoir si le défendeur a bénéficié d'une procédure régulière de la part du Tribunal

71. Dans son mémoire de clôture, le défendeur prétend déplorer ne s'être pas vu ménager, au même titre que le requérant, la possibilité, en toute équité et justice, d'exposer sa thèse devant le Tribunal.

72. Le défendeur prétend que le Tribunal a ménagé plus largement au requérant la possibilité de conclure devant lui. Non seulement l'a-t-il autorisé à déposer une réplique, sur lequel il ne lui a pas permis de conclure, mais il lui donne, une fois de plus, la possibilité de conclure à nouveau sur le mémoire de clôture du défendeur, désavantageant ainsi ce dernier à qui, d'une part, il incombe de prouver la régularité de la décision contestée, mais qui, d'autre part, se voit opposer des arguments auxquels il n'est même pas autorisé à répondre, en violation du principe *audi alteram partem*.

73. Le Tribunal observe que la question de savoir comment les parties doivent déposer leurs mémoires de clôture n'est envisagée ni par les textes gouvernant la procédure devant le Tribunal du contentieux, à savoir ses Statut, Règlement de procédure et Instructions de procédure, ni par la jurisprudence du Tribunal d'appel.

74. D'une manière générale, le Tribunal d'appel a déclaré que la procédure devant le Tribunal du contentieux est inquisitoire et non uniquement contradictoire (voir AAK 2023-UNAT-1348, par. 71). Le Tribunal d'appel a également toujours réaffirmé que le Tribunal du contentieux jouissait « [traduction non officielle] de pouvoirs étendus en matière de mise en état des affaires » (voir *Farhadi* 2022-UNAT-1206, par. 43) « étant le mieux à même de décider de toute mesure appropriée pour que l'affaire soit jugée équitablement et rapidement et pour que justice soit rendue » (voir *Hussein* 2022-UNAT-1283, par. 38).

75. Ce pouvoir d'appréciation étendu en toutes matières concernant la mise en état des affaires (ibid.) est également consacré par l'article 19 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux, d'où il résulte que « [l]e Tribunal peut à tout moment, soit

à la demande d'une partie soit d'office, prendre *toute* ordonnance ou donner *toute* instruction que le juge estime appropriée pour que l'affaire soit jugée équitablement et rapidement et pour que justice soit rendue » (les italiques sont de la juge). Il résulte en outre de l'article 36 de son Règlement de procédure que « [l]orsque, dans une affaire, se pose une question qui n'est pas expressément prévue dans le présent règlement de procédure, le Tribunal du contentieux administratif décide en vertu des pouvoirs que lui confère l'article 7 du Statut ».

76. En l'espèce, les parties ont déposé leurs mémoires de clôture en exécution de l'ordonnance n°130 (NY/2023) du 17 novembre 2023. Selon la formule en trois temps arrêtée, ni l'une ni l'autre partie n'était autorisée à produire quelque conclusion nouvelle ou élément de preuve nouveau : a) dans un premier temps, le requérant devait résumer ses conclusions dans un mémoire de clôture de sept pages, b) le défendeur devant, dans un deuxième temps, répondre audit mémoire de clôture du requérant dans un mémoire de clôture de sept pages, c) à la suite de quoi, dans un troisième temps, il serait loisible au requérant de produire, dans une écriture de deux pages, toutes observations finales que lui inspirerait le mémoire de clôture du défendeur.

77. Le Tribunal relève que depuis l'avènement de l'actuel système de justice interne en juillet 2009, divers juges du Tribunal du contentieux procèdent d'ordinaire selon cette formule en trois temps en présence de nombre d'affaires. Autant que la juge de céans le sache, le défendeur n'a jamais soulevé d'opposition à cette formule et trouve tout à fait surprenant qu'il le fasse maintenant. De l'avis de la juge de céans, le fait par elle, d'avoir autorisé le requérant à conclure en dernier (on notera que cette écriture de deux pages seulement se bornait strictement à répondre au mémoire de clôture du défendeur), ne vient nullement remettre en cause le principe *audi alteram partem*. Au contraire, en matière contentieuse, la partie demanderesse qui en exprime le désir est d'ordinaire autorisée à conclure en dernier. Lorsque les parties sont entendues en leurs réquisitions et plaidoiries à l'audience, la formule en trois temps est la seule applicable, les parties ne pouvant porter la parole en même temps.

78. En outre, le défendeur n'a fait opposition aux observations finales du requérant qu'à l'occasion de son mémoire de clôture, encore que son conseil ait eu largement le temps (plus d'un mois), depuis la prise de l'ordonnance n°130 (NY/2023) le 17 novembre 2023, d'introduire une requête distincte en opposition à la formule en trois temps (n'étant censé produire son mémoire de clôture que le 18 décembre 2023). Sans avoir obtenu l'autorisation préalable du Tribunal, le défendeur produira un mémoire de clôture (de 10 pages, non compris la page de garde) dépassant de trois pages la limite imposée de sept pages.

79. Le Tribunal relève également que, mis à part le moyen concernant les frais et dépens, envisagé plus loin, le requérant s'est borné à répondre au mémoire de clôture du défendeur à l'occasion de ses observations finales. Par la suite, le défendeur n'a soulevé aucune opposition aux observations finales du requérant en se prévalant de l'article 6 de l'Instruction de procédure n° 5.

80. S'agissant de l'opposition soulevée par le défendeur contre la réplique du requérant en date du 6 avril 2023, le Tribunal relève que le conseil du défendeur a soulevé pour unique opposition ceci que le Tribunal ne lui aurait pas ménagé la possibilité de conclure sur ladite réplique dans son mémoire de clôture du 18 décembre 2023. Cette opposition intervient plus de huit mois après que le requérant a produit la réplique en question. À la suite du dépôt de ladite réplique, l'affaire connaîtra une longue période de mise en état durant laquelle le défendeur aurait pu saisir la juge d'une telle demande mais ne l'a jamais fait. Le Tribunal rappelle, une fois de plus, l'article 6 de l'Instruction de procédure n° 5 concernant le dépôt de requêtes et de réponses et le délai de cinq jours ouvrables imparti à toute partie pour répondre à toute écriture de la partie adverse, sauf instruction contraire du Tribunal.

81. En conséquence, le Tribunal rejette tous les griefs tirés par le défendeur de ce que le Tribunal ne lui aurait pas accordé le même privilège d'écriture que le requérant en la présente espèce.

82. Le défendeur prétend également que le Tribunal s'est déjà prononcé publiquement, d'une manière très critique à son endroit, sur la question de savoir si le défendeur avait informé le Tribunal en temps utile de la nécessité de pourvoir à l'interprétation de la déposition des témoins à charge, ce dont le Tribunal estime avoir été informé tardivement. Le défendeur a déjà traité de la question des délais à l'occasion de l'écriture en date du 18 octobre 2023 qu'il a produite en exécution de l'ordonnance n°104 et dans laquelle il analyse les longs développements que le Tribunal a lui-même consacrés dans trois ordonnances antérieures (n° 56, 78 et 70) à l'hypothèse, non encore confirmée alors, de la tenue d'une audience orale. Le défendeur note que le Tribunal n'a pas rétracté la remontrance déplacée qu'il lui avait adressée publiquement, soit dans une ordonnance postérieure, soit oralement à l'audience.

83. Le Tribunal fait observer que le conseil du défendeur ne doit pas ignorer que la salle d'audience n'est pas équipée d'installations d'interprétation et que le Tribunal du contentieux doit, toutes les fois que telle affaire exige des services d'interprétation, réserver une salle de conférence dans le bâtiment principal du Secrétariat et solliciter le concours d'interprètes et de techniciens, qui ne relèvent pas du Greffe de New York.

84. Le 11 août 2023 déjà, le conseil du requérant a demandé la tenue d'une audience et sollicité des services d'interprétation d'espagnol en anglais aux fins de la déposition de MU. Le Tribunal viendra par, l'ordonnance n° 078 (NY/2023) du 6 septembre 2023, décider de tenir ladite audience du 6 au 10 novembre 2024, en pléins travaux des Commissions de l'Assemblée générale, qui utilisent les mêmes salles de conférence, services d'interprétation et d'appui technique que ceux auxquels le Tribunal peut faire appel.

85. Or, ce n'est que le 6 octobre 2023, soit plus d'un mois plus tard et juste un mois avant la tenue de l'audience, que le conseil du défendeur demandera des services d'interprétation d'espagnol en anglais aux fins de la déposition de huit témoins à charge, qui, d'après l'ordonnance n° 090 (NY/2023) du 22 septembre 2023, devaient

en principe être entendus sans interprétation pendant trois jours francs. Le conseil du défendeur n'a nullement expliqué pourquoi il avait fait cette demande si tardivement, encore qu'il aurait dû savoir déjà à ce stade qu'il aurait besoin de services d'interprétation au moment où il se proposait d'appeler les témoins en question dans son écriture du 11 août 2023.

86. Comme on pouvait s'y attendre, lorsque le défendeur demandera des services d'interprétation le 6 octobre 2023, sa demande ne pourra pas être pleinement satisfaite en raison des travaux des Commissions de l'Assemblée générale. Le Tribunal sera ainsi conduit à prendre l'ordonnance n° 104 (NY/2023) du 16 octobre 2023 venant modifier le calendrier provisoire de l'audience par rapport à celui initialement arrêté dans l'ordonnance n° 090 (NY/2023). De ce fait, le Tribunal a dû réduire le temps imparti pour permettre a) aux parties d'entendre l'interprétation de la déposition des témoins et b) aux techniciens de connecter les témoins à la salle d'audience et de permettre d'assurer la bonne interprétation de leur déposition. Le Tribunal indiquera ainsi ce qui suit au paragraphe 6 de l'ordonnance n° 104 (NY/2023) : [traduction non officielle]

... À la suite de la demande tardive de services d'interprétation d'espagnol en anglais aux fins de la déposition de tous les huit témoins à charge faite par le conseil du défendeur, le Tribunal a été informé que les services demandés ne peuvent être assurés que pendant des créneaux de deux heures dans la matinée et l'après-midi dans la salle de conférence 5 du bâtiment du Secrétariat, aucune salle de conférence n'étant cependant disponible dans l'après-midi du 8 novembre 2023.

87. Le Tribunal n'a nullement publiquement fait, de manière très critique, quelque remontrance au conseil du défendeur en qualifiant sa demande de tardive, comme il le prétend dans son mémoire de clôture. Au contraire, le Tribunal a voulu ainsi signifier au conseil du défendeur que, pour des raisons d'ordre pratique et logistique, il aurait préféré être saisi d'une telle demande à un stade plus précoce de l'instance. Le Tribunal relève en outre que ni l'une ni l'autre partie ne soulèvera par la suite d'opposition contre quelque réaménagement du calendrier d'audience arrêté dans l'ordonnance n° 104 (NY/2023).

88. Ayant constaté à l'audience l'incidence du réaménagement du calendrier sur le cours de l'instance, le conseil du défendeur demandera à certains témoins d'être concis dans leur déposition en raison de la brièveté du temps imparti. En outre, les techniciens affectés à l'audience ont eu du mal à établir la connexion entre les témoins et les interprètes et n'ont pas réussi à le faire en temps utile concernant tous les témoins.

89. En conséquence, le Tribunal ne voit aucune raison de présenter quelque excuse pour avoir employé l'adjectif « tardive » dans l'ordonnance n° 104 (NY/2023). Pour l'avenir, il engage le conseil du défendeur à faire toute demande de services d'interprétation dès que possible, afin d'éviter tous changements de calendrier et problèmes d'ordre technique.

90. Le défendeur soutient que, dès l'ouverture des débats, le Tribunal a informé les parties qu'il n'accueillerait aucune opposition, à moins que des circonstances exceptionnelles le justifient. Le Tribunal n'a pas défini ce qui vaudrait circonstance exceptionnelle et nulle opposition a été soulevée par l'une ou l'autre partie. Par suite, les parties ont discuté devant le Tribunal de questions étrangères à la cause, telles que l'animosité qui existerait entre le requérant et RV et le défaut d'enquêter sur la plainte déposée par le requérant contre RV. Le défendeur fait remarquer que les parties ont largement débattu de ces questions, encore que le Tribunal ait déjà déclaré dans l'ordonnance n° 56 (NY/2023) que la décision contestée était celle de la cessation de service du requérant et que les questions ayant trait à la plainte du requérant contre RV n'étaient pas objet de litige en la présente espèce.

91. Le Tribunal fait observer qu'aux termes de l'article 17.5 de son Règlement de procédure « [t]oute partie *peut* s'opposer à ce qu'un témoin dépose ... en expliquant ses raisons. Le Tribunal statue sur cette opposition et sa décision est définitive » (italiques rajoutées). L'emploi du verbe « peut » signifie que le droit d'opposition n'est pas absolu. Au contraire, le Tribunal peut, d'office, décider de la meilleure manière de faire procéder à l'audition de témoins « pour que l'affaire soit jugée équitablement et

rapidement » et « pour que justice soit rendue » ainsi qu'il est dit à l'article 19 dudit Règlement de procédure (tel que cité plus haut).

92. On notera également qu'il ne ressort nullement de la jurisprudence du Tribunal d'appel qu'une partie jouit du droit inconditionnel de s'opposer à telle question que la partie adverse opposerait à un témoin pendant les débats, ce qui s'explique d'autant que la faculté de s'opposer à certaines questions revêt moins d'importance devant le Tribunal du contentieux qu'en présence d'affaires jugées par des jurés profanes (par opposition à des juges professionnels chevronnés) siégeant dans un tribunal appliquant un système contradictoire et non inquisitorial.

93. En la présente espèce, étant donné ce qu'il a conclu plus haut, le Tribunal a fait savoir aux parties que, faute de temps, du fait de la nécessité de raccourcir la déposition des témoins devant faire l'objet d'interprétation d'espagnol en anglais, il n'accueillerait d'oppositions qu'en présence de circonstances exceptionnelles. Ainsi, loin de leur interdire de faire quelque opposition, le Tribunal avait donné pour instruction aux parties de limiter toutes oppositions aux questions tout à fait essentielles.

94. Le Tribunal observe que les questions touchant les rapports entre le requérant et RV auxquelles le défendeur aurait voulu s'opposer intéressaient en fait l'issue de la présente espèce. Il observe également en revanche que le conseil du défendeur a posé diverses questions hypothétiques, par exemple à MU et à AB qui, selon la tradition de common law, auraient pu être regardées comme sujettes à opposition, mais que le Tribunal lui a néanmoins permis de poser.

95. En conclusion, le Tribunal rejette le grief tiré par le conseil du défendeur de ce qu'il ne lui aurait guère ménagé la possibilité de faire opposition aux questions posées par le conseil du requérant aux témoins entendus à l'audience.

96. Enfin, le défendeur prétend que le Tribunal avait offert aux parties la possibilité d'adopter la déclaration écrite de tel ou tel témoin comme valant interrogatoire principal dudit témoin. Le défendeur n'a jamais manifesté le désir d'adopter les

déclarations faites par tels témoins au BAI comme valant interrogatoire principal desdits témoins. Par contre, dans son écriture en date du 11 août 2023, le requérant déclarait ce qui suit : « [traduction non officielle] la déclaration de témoin ci-jointe se veut l'interrogatoire principal de... [MU] ... ». Bien qu'il ait adopté la déclaration écrite de MU comme valant interrogatoire principal dudit témoin, le requérant a néanmoins été également autorisé à soumettre MU à un interrogatoire principal. Le Tribunal ayant interdit toute opposition, le défendeur s'était trouvé réduit au silence lors de la déposition de MU. Or, comme MU était un tout nouveau témoin que le défendeur n'avait jamais interrogé auparavant, pour avoir autorisé le requérant à procéder à son interrogatoire principal et, de surcroît, à adopter la déclaration écrite de l'intéressé à titre d'interrogatoire principal, le Tribunal n'a pas ménagé au défendeur, en toute égalité, la possibilité d'interroger MU. Dès lors que le requérant avait déjà adopté la déclaration écrite de MU à titre d'interrogatoire principal de l'intéressé, le Tribunal aurait dû attribuer au défendeur tout le temps imparti pour sa déposition.

97. Le Tribunal fait observer que, loin d'avoir entendu faire accepter la déclaration écrite de MU comme valant interrogatoire principal de l'intéressé, le conseil du requérant a procédé à l'interrogatoire principal de celui-ci. C'était là la solution retenue par le Tribunal dans l'ordonnance n° 078 (NY/2023) pour dissiper les doutes qu'inspirait au défendeur l'authenticité de la déclaration écrite de MU, tel qu'il ressort de son écriture datée du 11 septembre 2023. Par la suite, le conseil du défendeur ne soulèvera aucune nouvelle opposition à la déposition de MU avant son mémoire de clôture.

98. Le Tribunal fait observer également que même s'il n'avait pas interrogé MU avant l'audience, ce qui en soi n'empêchait pas le requérant d'appeler celui-ci comme témoin pendant l'interrogatoire principal, le conseil du défendeur pouvait de fait, au vu de la déclaration écrite de MU, s'informer utilement de ce dont celui-ci témoignerait vraisemblablement devant le Tribunal. Ladite déclaration écrite présentait ainsi un intérêt pour le conseil du défendeur en ce sens qu'elle venait lui offrir la possibilité de se préparer à procéder au contre-interrogatoire du témoin avant l'audience.

99. En conséquence, le Tribunal rejette les oppositions soulevées par le conseil du défendeur à la déclaration écrite et à la déposition du témoin MU.

De la demande d'octroi de mesures et de frais et dépens

100. Vu les conclusions qu'il a dégagées plus haut, le Tribunal autorisera les parties à conclure à nouveau sur la question de la demande d'octroi de mesures et de frais et dépens formée par le requérant et donnera, le moment venu, dans une ordonnance écrite distincte, toutes instructions utiles sur ce sujet.

Dispositif

101. Fait droit à la requête sur la responsabilité et viendra, par voie d'ordonnance écrite, donner aux parties toutes instructions nécessaires concernant le dépôt de conclusions supplémentaires touchant la demande d'octroi de mesures et frais et dépens.

(Signé)

M^{me} Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 26 février 2024

Enregistré au Greffe le 26 février 2024

(Signé)

M. Isaac Endeley, Greffier, New York