



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/030
Jugement n° UNDT/2024/014
Date : 14 mars 2024
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joëlle Adda

Greffé : New York

Greffier : M. Isaac Endeley

N'DAW
contre
LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Kalaycia Clarke, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseils du défendeur :

Yun Hwa Ko, Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)

André Luiz Pereira de Oliveira, Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)

Introduction

1. Ancienne fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour la population (« FNUAP »), la requérante a introduit, le 2 juin 2022, une requête en contestation de la décision de mettre fin à son engagement motif pris de faits antérieurs à sa nomination.
2. Le 29 juin 2022, le défendeur a produit sa réponse y priant le Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.
3. Le 19 juillet 2023, l'affaire a été affectée à la juge soussignée.
4. Les parties ont déposé leurs conclusions finales respectives le 22 janvier 2024.
5. Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal rejette la requête.

Faits

6. En fin d'année 2020, le FNUAP a publié le poste de classe P-5 de Représentant de pays en République de Guinée.
7. L'une des questions posées dans le formulaire d'acte de candidature était libellée comme suit :

« Avez-vous jamais, ayant la qualité d'employé(e), de fonctionnaire (international(e)), de vacataire ou toute autre qualité, fait l'objet de quelque mesure disciplinaire, de licenciement, de non- renouvellement ou de non-prolongation de contrat ou avez-vous démissionné en cours d'enquête ou d'instance disciplinaire ouverte contre vous des chefs de fraude, de collusion, de coercition, d'obstruction ou de manquement à la déontologie, de conduite répréhensible, de harcèlement, de harcèlement sexuel, d'abus d'autorité, d'exploitation ou de sévices sexuels, de représailles ou d'états de service insatisfaisants ou médiocres présumés ou en relation avec de telles allégations ? »

8. Faisant acte de candidature pour le poste le 8 décembre 2020, la requérante a répondu par la négative (« Non ») à la question susmentionnée.
9. Ayant réussi à une épreuve d'évaluation écrite, la requérante a subi un entretien pour le poste le 29 janvier 2021.
10. Ayant procédé aux formalités classiques de vérification des diplômes, qualifications et références de tous candidats à un poste, la Division des ressources humaines du FNUAP n'a relevé rien d'anormal au sujet de la requérante. Aucune des trois lettres de référence en faveur de la requérante qu'elle a reçues n'a fait état de quelque conduite répréhensible qui lui aurait été imputée. L'une de ces lettres émanait d'Oxfam, à l'époque employeuse de la requérante.
11. Courant mars 2021, Oxfam a suspendu la requérante qui faisait l'objet d'enquête à raison d'allégations de conduite répréhensible portées contre elle.
12. Par lettre datée du 16 avril 2021, la requérante a été informée qu'elle avait été sélectionnée pour le poste P-5 de Représentant du FNUAP au Bureau de pays de la Guinée, Conakry devant être son lieu d'affectation. Elle a également été informée que sa nomination serait initialement pour une durée déterminée d'un an et a été invitée à accomplir certaines formalités administratives.
13. Le 21 avril 2021, la requérante a confirmé son intérêt pour le poste, se déclarant prête à exercer les fonctions y relatives en signant et en renvoyant la dernière page de ladite lettre.
14. Le 12 juillet 2021, le FNUAP a adressé à la requérante une lettre intitulée « Offre de nomination pour une durée déterminée », étant précisé que la nomination était subordonnée à l'obtention d'un certificat médical d'aptitude ainsi qu'à l'agrément du gouvernement hôte. La lettre indiquait également ce qui suit :

La présente offre est faite sur la foi des renseignements figurant dans votre notice personnelle (P-11) et des autres pièces fournies par vous durant la procédure de sélection. Veuillez noter qu'il vous incombe de

fournir tous renseignements utiles aussi bien durant la procédure de candidature qu'après votre nomination, le/la fonctionnaire répondant personnellement de l'exactitude et de l'exhaustivité de renseignements qu'il/elle fournit.

15. La requérante a signé et renvoyé la lettre le même jour du 12 juillet 2021, signifiant qu'elle acceptait l'offre.

16. La requérante a démissionné d'Oxfam en août 2021 alors que l'enquête ouverte contre elle suivait toujours son cours.

17. Le 28 août 2021, la requérante a pris ses fonctions en qualité de Représentante de pays du FNUAP en Guinée.

18. Le 31 août 2021, le FNUAP a adressé une « Lettre de nomination » officielle à la requérante, qui a signifié qu'elle acceptait la nomination en signant et en renvoyant la lettre le 1^{er} septembre 2021.

19. Le 15 septembre 2021, un reporter du journal en ligne *The New Humanitarian* (« TNH ») a adressé au FNUAP un courrier électronique en quête d'informations au sujet de la sélection de la requérante pour le poste de Représentant de pays. TNH y rappelait avoir précédemment signalé par écrit (le 18 juin 2021) que la requérante faisait l'objet d'une enquête par Oxfam, organisation au service de laquelle elle était à l'époque, cette enquête suivant toujours son cours. TNH précisait également que *The Times*, autre journal, avait consacré un article (le 17 juin 2021) à la requérante et aux allégations portées contre elle.

20. Le 16 septembre 2021, le FNUAP confirmait dans une réponse au TNH que l'Organisation avait une politique de « tolérance zéro de toutes formes de conduite répréhensible » et lui expliquait la procédure de sélection et les formalités de vérification en usage au Fonds.

21. Le 17 septembre 2021, TNH posait au FNUAP dans un nouveau courrier électronique plusieurs questions complémentaires comme suite à la réponse initiale du

Fonds et lui livrait certaines informations confidentielles concernant les allégations portées contre la requérante.

22. Le 24 septembre 2021, TNH faisait savoir dans un article qu'Oxfam avait suspendu la requérante et que l'enquête ouverte contre elle suivait son cours.

23. Ayant interrogé Google, le FNUAP a retrouvé un article du *The Times* du 19 avril 2021 déjà qui faisait allusion aux allégations qui pesaient sur la requérante au sein d'Oxfam, sans toutefois aller jusqu'à révéler le nom de quiconque.

24. Le 7 octobre 2021, le Directeur de la Division des ressources humaines (le « DDRH ») du FNUAP a appelé la requérante au téléphone pour l'entretenir des allégations mises au jour concernant l'enquête diligentée par Oxfam, son ancienne employeuse. D'après les notes établies par le DDRH en cours d'entretien, la requérante a reconnu savoir qu'une enquête ouverte par Oxfam suivait son cours et a déclaré avoir commis un avocat pour la représenter à l'occasion de cette procédure. La requérante avouait avoir fait l'objet de suspension par Oxfam courant mars 2021 et s'être trouvée encore sous le coup de cette suspension lorsqu'elle démissionnait d'Oxfam en août 2021, juste avant d'entrer au service du FNUAP.

25. Le 26 novembre 2021, le DDRH confirmait à la requérante par courrier électronique les détails de leur entretien téléphonique du 7 octobre 2021, sollicitant d'elle des renseignements concernant l'enquête ouverte par Oxfam et l'invitant à répondre à trois questions précises, soit celle de la date à laquelle l'enquête a été ouverte contre elle, celle de la date à laquelle elle a fait l'objet de suspension en cours d'enquête et celle de savoir si elle était toujours l'objet d'enquête et de suspension par Oxfam au 28 août 2021, date à laquelle elle a pris ses fonctions au FNUAP. Il a également invité la requérante à lui fournir copie de la communication lui notifiant la décision de suspension la concernant.

26. Le 29 novembre 2021, répondant audit courrier électronique, la requérante a refusé de fournir les renseignements à elle demandés, renvoyant le DDRH à l'avocat

commis pour la représenter à l'occasion de l'enquête d'Oxfam, et lui faisant observer que comme l'enquête [suivait] son cours, ces renseignements [étaient] considérés comme privés et confidentiels.

27. Par lettre datée du 7 janvier 2022, la requérante a été informée qu'il avait été mis fin à sa nomination motif pris de faits antérieurs à celle-ci, à savoir : qu'elle était l'objet de graves allégations de conduite répréhensible à Oxfam, qu'elle était l'objet d'enquête par Oxfam relativement à ces allégations, qu'elle était l'objet de suspension par Oxfam en relation avec lesdites allégations et l'enquête et qu'elle avait délibérément omis de révéler ces faits au FNUAP à un moment ou un autre durant la procédure de recrutement ou avant la date de son entrée au service du FNUAP, encore qu'elle ait eu pleinement connaissance de ces faits.

28. Le 2 mars 2022, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à sa nomination.

29. Le 14 avril 2022, le FNUAP a décidé de confirmer la décision de licenciement.

Examen

Des textes applicables

30. Le Tribunal observe que la présente espèce relève non pas tant de la matière disciplinaire que de celle du licenciement envisagée à l'article 9.3 du Statut du personnel et à la disposition 9.6 du Règlement du personnel visant les faits antérieurs à la nomination. Ces textes, qui énumèrent les circonstances en présence desquelles le Secrétaire général peut régulièrement mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire, envisagent expressément le licenciement de tout(e) fonctionnaire motif pris de faits antérieurs à la nomination qui disqualifient l'intéressé(e) en vertu des normes établies par la Charte des Nations Unies.

31. Les dispositions applicables en vigueur au moment des faits se lisent comme suit (souligné dans l'original) :

Article 9.3 [du Statut du personnel]

a) Le Secrétaire général peut, par décision motivée, mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire nommé à titre temporaire, pour une durée déterminée ou à titre continu conformément aux conditions attachées à sa nomination ou pour l'une des raisons ci-après :

...

v) Faits antérieurs à la nomination qui n'étaient pas connus lors de celle-ci et qui auraient, s'ils l'avaient été, empêché la nomination parce que l'intéressé aurait été disqualifié en vertu des normes établies par la Charte des Nations Unies.

Disposition 9.6 [du Règlement du personnel]

...

c) Le Secrétaire général peut, par décision motivée, mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire nommé à titre temporaire, pour une durée déterminée ou à titre continu conformément aux conditions attachées à sa nomination ou pour l'une des raisons ci-après :

...

v) Faits antérieurs à la nomination qui n'étaient pas connus lors de celle-ci et qui auraient, s'ils l'avaient été, empêché la nomination parce que l'intéressé aurait été

disqualifié, en vertu des normes établies par la Charte des Nations Unies.

32. En la présente espèce, le Tribunal ne s'intéresse ni au bien-fondé des allégations portées contre la requérante alors qu'elle était au service d'Oxfam ni à l'issue de l'enquête diligentée contre elle par Oxfam, mais uniquement aux faits antérieurs précis invoqués dans la lettre de licenciement du 7 janvier 2022, à savoir que la requérante « faisait l'objet d'enquête par Oxfam du chef d'une cascade d'allégations » alors qu'elle avait la qualité de Représentante d'Oxfam au Bureau de pays de la République démocratique du Congo (RDC) et que l'enquête d'Oxfam suivait son cours.

33. Le Tribunal rappelle également la jurisprudence dégagée par le Tribunal du contentieux dans les affaires *Kamugisha* UNDT/2017/021 et *Songa Kilauri* UNDT/2021/107, selon laquelle en présence de cas de licenciement motif pris de faits antérieurs à la nomination, l'Administration doit satisfaire à trois conditions cumulatives pour convaincre le Tribunal qu'elle a agi comme toute personne raisonnable s'agissant de savoir : a) si la requérante a bénéficié des garanties d'une procédure régulière; b) s'il est des éléments de preuve suffisants qui autorisent à conclure en fait que la requérante s'était livrée à la conduite alléguée et c) si ces faits présentaient un intérêt direct s'agissant d'apprécier si la requérante satisfaisait aux normes établies par la Charte des Nations Unies et s'il était raisonnable de conclure que lesdits faits auraient empêché sa nomination s'ils avaient été connus au moment de celle-ci.

34. Toutefois, sans être tenu de mener sa propre enquête ou de se prononcer sur la culpabilité ou l'innocence de la requérante, ni être censé le faire, le Tribunal doit rechercher si l'Administration a appliqué les dispositions susmentionnées aux faits antérieurs à la nomination d'une manière régulière en la forme pour parvenir à une décision non viciée par des considérations étrangères à la cause et laquelle décision

constituait, en toutes circonstances, une solution envisageable pour toute personne raisonnable (voir *Kamugisha*, par. 30).

35. Le Tribunal appréciera donc les faits et circonstances ayant fondé la décision contestée au regard des critères exposés plus haut.

Du point de savoir si la requérante a bénéficié des garanties d'une procédure régulière

36. La requérante fait valoir que l'appeler au téléphone à titre officieux sans l'informer de l'objet de l'appel ce n'est nullement lui ménager la possibilité convenable de formuler des observations sur les informations reçues. Elle fait valoir également qu'un courrier électronique venant poser trois questions précises ne décharge pas davantage le FNUAP de l'obligation à lui faite de respecter la légalité parce que le courrier électronique ne venait ni fournir la moindre pièce à l'appui de toutes constatations, ni indiquer qu'il avait pour objet de demander certains renseignements, si ce n'est solliciter des observations de [la requérante]. La requérante soutient avoir, à juste titre, à bon droit et avec raison, renvoyé le DDRH à l'avocat par elle constitué pour la représenter à l'occasion du dossier d'Oxfam, de peur de faillir à l'obligation de réserve dont elle serait tenue vis-à-vis d'Oxfam.

37. La requérante soutient également que le FNUAP ne lui a pas ménagé les plus élémentaires garanties d'une procédure régulière avant de décider de mettre fin à son engagement. Elle déclare que la décision de licenciement semble avoir été prise sur le fondement des notes résultant de la conversation qu'elle avait eu au téléphone avec le DDRH ainsi que d'articles de presse et de correspondance avec *The New Humanitarian*. Le FNUAP n'a pas mené sa propre enquête et n'a pas pris contact avec Oxfam pour obtenir des renseignements fiables au sujet de l'enquête. Le FNUAP a ainsi non seulement complètement méconnu le droit aux garanties d'une procédure régulière que [la requérante] tire de sa qualité de fonctionnaire, mais s'est également montré nullement soucieux d'établir la véracité ou non des allégations. Le FNUAP a également dénié à la requérante le droit procédural le plus élémentaire d'être entendue. Il n'a ni examiné les informations disponibles de manière juste et équilibrée, ni ménagé

à la requérante la possibilité convenable de formuler des observations au sujet des informations reçues.

38. Le défendeur soutient que la requérante a bénéficié des garanties d'une procédure régulière en ce sens que le FNUAP lui a donné à deux reprises la possibilité de livrer sa version des faits. En premier lieu, le DDRH a eu, le 7 octobre 2021, avec elle une conversation au téléphone, à l'occasion de laquelle elle a admis être l'objet d'enquête et de suspension par Oxfam. En second lieu, le DDRH lui a adressé, le 26 novembre 2021, un courrier électronique, y faisant état d'un article du *The Times* de juin 2021 d'où il ressort que la requérante faisait l'objet d'enquête. La requérante n'a pas saisi ces occasions pour présenter tous éléments de preuve disculpatoires utiles, ayant au contraire renvoyé le DDRH à son avocat.

39. Le défendeur soutient également que la décision contestée était régulière, le FNUAP ayant agi dans le respect des textes qui autorisent le Secrétaire général à mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire s'il s'avère que des faits antérieurs à la nomination, qui n'étaient pas connus lors de celle-ci, auraient, s'ils l'avaient été, empêché la nomination de l'intéressé(e) parce qu'il/elle aurait été disqualifié(e). Le FNUAP a appliqué la norme établie par le Tribunal du contentieux en matière de licenciement motif pris de faits antérieurs à la nomination.

40. Le Tribunal rappelle que selon la norme établie par le Tribunal du contentieux, l'Administration doit ménager à tout(e) fonctionnaire la possibilité de répondre à tous griefs retenus contre sa personne avant de procéder contre lui/elle (voir *Songa Kilauri*, par. 30). Le Tribunal rappelle également la jurisprudence du Tribunal d'appel qui veut qu'avant de prendre toute mesure contre tout(e) fonctionnaire, l'Administration respecte le droit de l'intéressé(e) à une procédure régulière, à l'équité et à la transparence en l'informant dûment de toutes allégations portées contre sa personne et en lui ménageant une possibilité raisonnable de formuler toutes observations (voir, par exemple, *Michaud* 2017-UNAT-761, par. 56).

41. Il ressort des éléments de preuve dont le Tribunal est saisi que durant toute la procédure préalable à son recrutement et à son entrée en fonctions comme Représentante de pays en Guinée, le FNUAP n'était pas au fait des allégations pesant sur la requérante, de sa suspension et de l'enquête ouverte contre elle par Oxfam. Ce n'est que le 15 septembre 2021, date à laquelle un reporter du TNH s'est enquis, par voie de courrier électronique, de la sélection de la requérante pour le poste, que le FNUAP a acquis connaissance des allégations, de la suspension et de l'enquête la concernant et a immédiatement après pris deux mesures. En premier lieu, le DDRH a appelé la requérante au téléphone le 7 octobre 2021 pour l'entretenir des allégations, de la suspension et de l'enquête, et a établi au même moment des notes rendant compte de l'entretien. En deuxième lieu, le DDRH a adressé, le 26 novembre 2021, à la requérante un courrier électronique sollicitant d'elle trois éléments d'information précis au sujet de l'enquête d'Oxfam, à savoir : la date à laquelle l'enquête a été ouverte contre la requérante, celle à laquelle la mesure de suspension a été prise à son encontre et si elle faisait l'objet d'enquête et de suspension par Oxfam au 28 août 2021, date à laquelle elle est entrée au service du FNUAP. Répondant au courrier électronique trois jours plus tard, soit le 29 novembre 2021, la requérante a refusé de fournir toutes précisions, renvoyant au contraire le DDRH à l'avocat par elle commis pour la représenter à l'occasion du dossier d'Oxfam.

42. Le Tribunal considère que le FNUAP aurait dû être plus franc et direct en sollicitant de la requérante des renseignements concernant les allégations portées contre elle, sa suspension et l'enquête ouverte contre elle par Oxfam. Le FNUAP aurait dû informer officiellement la requérante que la conduite alléguée était susceptible d'entraîner son licenciement et aurait dû l'avertir des conséquences qu'elle encourait faute par elle de fournir les renseignements demandés dans le courrier électronique du DDRH en date du 26 novembre 2021.

43. Toutefois, tout bien considéré, le Tribunal estime qu'en l'espèce le principe « d'indifférence » trouve application. Ainsi qu'il ressort de la jurisprudence du Tribunal d'appel, l'inobservation totale ou partielle du droit à une procédure régulière

n'ôterait pas son caractère équitable ou raisonnable à telle décision administrative ou mesure disciplinaire s'il s'avérait par la suite qu'une plus stricte ou meilleure observation dudit droit aurait été indifférente (*Michaud* 2017-UNAT-761, par. 60.) En outre, le Tribunal d'appel a déclaré que le droit de tout(e) fonctionnaire aux garanties d'une procédure régulière est respecté dès lors que l'intéressé(e) s'est vu ménager véritablement la possibilité d'organiser sa défense et de contester la véracité des allégations portées contre lui/elle (*Millan* 2023-UNAT-1330, par. 86. Voir également, en général, *Kallon* 2017-UNAT-742).

44. En la présente espèce, la requérante était suffisamment prévenue que le FNUAP avait acquis connaissance des allégations portées contre elle, ainsi que de sa suspension par Oxfam et de l'enquête en cours contre elle. L'appel téléphonique et le courrier électronique du DDRH étaient venus lui ménager la possibilité convenable de formuler des observations sur le dossier d'Oxfam, ce qu'elle aurait pu faire en répondant aux trois questions précises à elle posées. Il ressort du contexte que la requérante avait été invitée à fournir des renseignements utiles concernant une importante affaire, mais qu'elle n'a pas saisi l'occasion à elle offerte pour formuler des observations. Au lieu de requérir du DDRH qu'il prenne l'attache de son avocat, il appartenait à la requérante de charger son avocat de fournir au FNUAP tous renseignements utiles « concernant les faits antérieurs à [son] engagement et touchant [son] aptitude, ou concernant des faits touchant [son] intégrité, sa conduite et ses états de service comme fonctionnaire », tel que prescrit par la disposition 1.5 e) du Règlement du personnel. Le Tribunal conclut de là que la requérante a failli si gravement à l'obligation d'intégrité à elle faite que toute entorse à son droit aux garanties d'une procédure régulière ne devrait pas emporter annulation de la décision contestée (voir *Millan*, par. 86).

45. En conséquence, le Tribunal conclut que la requérante a bénéficié des garanties d'une procédure régulière en la présente espèce.

Du point de savoir s'il est des éléments de preuve suffisants qui autorisent à conclure en fait que la requérante s'est livrée à la conduite alléguée

46. La requérante soutient que, étant donné l'extrême gravité des conséquences découlant de tout licenciement motif pris de faits antérieurs, conséquences comparables à celles qu'emporte tout licenciement consécutif à une instance disciplinaire, le critère d'examen applicable doit être celui de la « preuve claire et convaincante ». Elle soutient également que la décision de licenciement était fondée sur des éléments de preuve scandaleusement légers et non fiables, y compris les notes établies par le DDRH à la suite de l'entretien téléphonique qui sont « dénuées de toute valeur probante », « n'ont pas valeur de procès-verbal d'audition » et « n'avaient pas été portées à la connaissance » de la requérante ». De même, « la version d'un journaliste ou la correspondance présumée avec [TNH] » ne satisfont pas au critère de la preuve claire et convaincante. Selon la requérante, le FNUAP aurait dû soit mener sa propre enquête sur les allégations, soit attendre l'issue de l'enquête d'Oxfam. Toujours selon elle, il n'est pas établi qu'elle a délibérément omis de révéler des renseignements concernant son service à Oxfam durant la procédure de recrutement au FNUAP.

47. La requérante soutient également que, étant insuffisantes, les éléments de preuve n'autorisaient pas à conclure qu'elle s'était livrée à la conduite à elle reprochée par Oxfam. Par suite, selon elle, « la preuve des faits n'a pas été rapportée tel que l'exige la norme de la preuve claire et convaincante, voire celle de la prépondérance de la preuve ».

48. Le défendeur fait observer que la requérante ne conteste pas les faits antérieurs tels qu'exposés en l'espèce, se bornant à dire qu'elle n'était pas tenue de révéler lesdits faits. Le défendeur soutient que, comme tout fonctionnaire, la requérante doit posséder les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité tel qu'exigé par le paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte des Nations Unies, cette exigence englobant l'obligation de faire preuve d'honnêteté et de véracité en toutes matières intéressant

son travail et sa qualité. Aux termes des paragraphes b) et e) de la disposition 1.5 du Règlement du personnel applicable à l'époque, la requérante était également tenue de fournir les renseignements en question.

49. Le défendeur soutient en outre que la décision contestée était étayée par des éléments de preuve suffisants. La requérante ne conteste pas qu'elle faisait l'objet d'enquête et de suspension par Oxfam lorsqu'elle a accepté l'offre d'un poste au FNUAP. Il est également incontesté que la requérante n'a pas révélé au FNUAP qu'elle faisait l'objet d'enquête et avait été suspendue par Oxfam. « Les renseignements obtenus par voie de presse et les échanges avec la requérante » sont les éléments de preuve suffisants dont le FNUAP s'est autorisé pour étayer la décision contestée. Toutefois, les faits antérieurs « n'intéressaient pas le bien-fondé des allégations portées contre la requérante ».

50. Le Tribunal considère que la requérante se méprend sur la nature des questions objet de la présente espèce. Il n'appartient au Tribunal ni de dire si les allégations de conduite répréhensible portées contre la requérante à Oxfam étaient fondées, ni si sa suspension par Oxfam était justifiée, ni en fait de se prononcer sur l'issue qu'aurait pu avoir l'enquête d'Oxfam. Il est sans intérêt pour le Tribunal de mener une enquête distincte sur les allégations portées par Oxfam. En vérité, la question à laquelle il doit répondre en l'espèce est celle de savoir si les circonstances décrites dans la lettre de licenciement en date du 7 janvier 2022 existaient durant la procédure de recrutement et avant la nomination de la requérante au FNUAP.

51. Ainsi qu'il est dit plus haut, le Tribunal ne s'intéresse ni au bien-fondé des allégations portées contre la requérante alors qu'elle était au service d'Oxfam ni à l'issue de l'enquête diligentée par cette organisation. Ainsi qu'il résulte de la lettre de licenciement datée du 7 janvier 2022, les questions précises à trancher en l'espèce sont celles de savoir si la requérante était visée par de graves allégations de conduite répréhensible à Oxfam, si elle faisait l'objet d'enquête par Oxfam relativement auxdites allégations, si elle était suspendue par Oxfam en relation avec lesdites allégations et

ladite enquête et si elle a délibérément omis de révéler ces faits au FNUAP à un moment ou un autre durant la procédure de recrutement ou avant la date de sa nomination comme Représentante de pays du FNUAP en Guinée.

52. Au vu des conclusions des parties versées au dossier de l'espèce, il est incontesté que la requérante était visée par de graves allégations de conduite répréhensible à Oxfam, qu'elle faisait l'objet d'enquête par Oxfam relativement auxdites allégations, qu'elle était suspendue par Oxfam en relation avec lesdites allégations et ladite enquête et qu'elle a délibérément omis de révéler ces faits au FNUAP à un moment ou un autre durant la procédure de recrutement ou avant la date de sa nomination comme Représentante de pays du FNUAP en Guinée.

53. Le Tribunal conclut de là à l'existence d'éléments de preuve suffisants et de nature à satisfaire à la norme de la preuve claire et convaincante qui autorisent à conclure en fait que la requérante a failli à l'obligation à elle faite par la disposition 1.5 e) du Règlement du personnel « de fournir des renseignements concernant des faits antérieurs à [sa] nomination », à savoir, qu'elle était visée par de graves allégations de conduite répréhensible à Oxfam, qu'elle était l'objet d'enquête par Oxfam relativement auxdites allégations et qu'elle était suspendue par Oxfam en relation avec lesdites allégations et ladite enquête ».

54. Au surplus, dès lors qu'il n'y a véritablement pas litige au sujet des faits de la cause, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas lieu de tenir l'audience demandée par la requérante.

Du point de savoir si les faits en question présentaient un intérêt direct s'agissant d'apprécier l'aptitude de la requérante et s'ils auraient dû empêcher sa nomination

55. La requérante soutient que le défaut par elle de révéler les faits en question n'auraient pas dû empêcher sa nomination parce que, selon elle, « elle n'était nullement

tenue de révéler au FNUAP qu'elle faisait l'objet d'enquête par Oxfam ». Elle fait observer que, d'après le texte du Statut et du Règlement du personnel, il est certains types de renseignements que tout(e) fonctionnaire est tenu(e) de révéler spontanément à l'Organisation, mais que celui concernant toute enquête qui le/la viserait n'en est pas un. Elle soutient également que le défendeur était mal fondé à faire quelque déduction négative sur ce sujet parce que le fait d'être l'objet d'allégations de conduite répréhensible ou d'enquête ou de suspension par un ancien employeur « ne constitue pas l'une quelconque des hypothèses où le/la fonctionnaire doit spontanément révéler ce renseignement à l'Organisation ». Elle fait valoir d'ailleurs que les allégations d'Oxfam « ont bien pu avoir été dénuées de tout fondement, voire vexatoires ou malveillantes » et, de plus, qu'elle n'a été à aucun stade de la procédure de recrutement et d'entrée en fonctions requise de fournir quelque renseignement concernant des faits antérieurs.

56. La requérante soutient au surplus que, dès lors qu'ils ne concernaient pas directement son aptitude à occuper le poste du FNUAP, les faits allégués n'auraient pas empêché sa nomination, quand bien même ils auraient été connus du FNUAP à l'époque. De l'avis de la requérante, il est contraire à tous les principes de légalité, d'équité et de la présomption d'innocence que d'affirmer que le fait pour toute personne d'être l'objet d'allégations de conduite répréhensible ou de suspension doit empêcher sa nomination. Selon la requérante, des considérations fondamentales d'équité et de justice interdisent au FNUAP de conclure que la suspension de toute personne par telle autre organisation, sans l'intervention d'une décision définitive, suffit à faire obstacle à sa nomination. Toujours selon elle, le système de candidature en vigueur au FNUAP ne demande pas à tout(e) candidat(e) de déclarer s'il/si elle fait l'objet d'enquête ou de suspension pour quelque présomption de conduite répréhensible.

57. Le défendeur fait valoir qu'en ses paragraphes b) et e) la disposition 1.5 du Règlement du personnel met à la charge de tout(e) fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies l'obligation continue de fournir des renseignements concernant « tout

changement qui viendrait modifier sa situation administrative, au regard du Statut et du Règlement ». Pour tout(e) fonctionnaire, cette obligation vaut également s'agissant de tous « faits antérieurs à sa nomination et touchant son aptitude, ou concernant des faits touchant son intégrité, sa conduite et ses états de service comme fonctionnaire ». Le défendeur fait valoir également que s'il avait su, au stade de la procédure de recrutement, de son entrée en fonctions et de sa nomination, que la requérante faisait l'objet d'enquête et de suspension par Oxfam, le FNUAP n'aurait pas procédé à sa nomination, et ce parce que le FNUAP « n'aurait raisonnablement pas eu la conviction » que la requérante possédait les qualités requises par la Charte des Nations Unies aux fins de la nomination de tout (e) fonctionnaire.

58. Le défendeur ajoute que tout(e) fonctionnaire est censé(e) connaître le texte du Statut et du Règlement du personnel et que la requérante avait l'obligation de révéler tous faits antérieurs à sa nomination et concernant son aptitude à occuper le poste en question, cette obligation s'imposant « durant toute la procédure de recrutement et sa carrière de fonctionnaire du FNUAP ». Étant donné « le risque d'atteinte à sa réputation inhérent à toute enquête », il incombait à la requérante, en sa qualité de haute fonctionnaire, chef du Bureau de pays de Guinée, d'informer le FNUAP de l'enquête ouverte contre elle et de sa suspension par Oxfam.

59. Le Tribunal rappelle qu'aux termes du paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte des Nations Unies, instrument au sommet de la hiérarchie des textes de l'ordre juridique interne de l'Organisation, l'intégrité est l'une des qualités qui entrent dans la considération dominante devant présider au recrutement du personnel de l'Organisation (voir *Kamugisha*, par. 47). En outre, il résulte du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel que « [l]e 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 ». Au surplus, le Tribunal d'appel a déclaré plus d'une fois que tout(e) fonctionnaire est censé(e) connaître les textes à lui applicables et que nul ne peut exciper de son ignorance de la loi pour ne pas

en respecter les dispositions (voir, par exemple *Da Silvera* 2021-UNAT-1081, par. 40 ; *Abu Rabei* 2020-UNAT-1060, par. 27 et *Schepens* 2018-UNAT-830, par 33).

60. Le dossier dont il est saisi ne permet pas au Tribunal de dire avec certitude si la requérante faisait l'objet d'enquête par Oxfam le 8 décembre 2020, date à laquelle elle a fait acte de candidature pour le poste de Représentant de pays du FNUAP. Néanmoins, la question à elle posée sur la formule de candidature de savoir si elle avait jamais fait l'objet de quelque mesure disciplinaire ou avait jamais démissionné étant l'objet d'enquête aurait dû prévenir la requérante qu'il s'agissait là de considérations importantes aux yeux de l'Organisation. De plus, une fois devenue fonctionnaire, elle était tenue, de par la Charte et le texte du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU, de l'obligation continue d'informer le Secrétaire général de tous changements concernant son statut.

61. Il ressort du dossier que, courant mars 2021, la requérante était sous le coup d'une suspension par Oxfam, faisant l'objet d'enquête du chef d'allégations de conduite répréhensible portées contre elle. Ainsi, lorsqu'elle confirmait, à la date du 21 avril 2021, son intérêt et sa disponibilité pour occuper le poste du FNUAP, elle était déjà au fait de ces circonstances. Qui plus est, la lettre d'offre du FNUAP datée du 12 juillet 2021 disait clairement ce qui suit : « Prière de noter qu'il vous incombe de fournir tous renseignements utiles demandés durant la procédure d'acte de candidature et, par la suite, après votre recrutement ». Par suite, en signant et en renvoyant ladite lettre le même jour, la requérante a reconnu être tenue de l'obligation de fournir tous renseignements utiles demandés par le FNUAP. Or, le DDRH lui ayant demandé de répondre à trois questions précises concernant la suspension et l'enquête décidées par Oxfam, la requérante s'est refusée à le faire.

62. Abstraction faite de la question du bien-fondé des allégations, de la suspension et de l'enquête d'Oxfam, on retiendra que les faits invoqués étaient suffisamment graves pour justifier les mesures prises par Oxfam. Le Tribunal estime par suite raisonnable de conclure que si le FNUAP en avait eu connaissance durant la procédure

de recrutement ou au moment de son engagement au FNUAP, les faits intéressant son service à Oxfam auraient empêché la nomination de la requérante. Le titulaire du poste postulé par la requérante représente le FNUAP à l'occasion de rencontres avec des donateurs, des représentants d'État, des partenaires d'exécution et des bénéficiaires. S'il avait eu connaissance de ces faits antérieurs au moment où il la nommait, le FNUAP n'aurait nullement eu la conviction que la requérante possédait les qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité attendues de tout(e) fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, singulièrement d'une occupant un poste si essentiel et si en vue que celui de Représentant de pays et chef de Bureau de pays. Étant donné le risque d'atteinte à sa réputation inhérent à toute enquête, il incombait à la requérante, en tant que fonctionnaire postulant ou occupant le poste de rang si élevé de chef de Bureau de pays, d'informer le FNUAP des allégations, de la suspension et de l'enquête dont elle faisait l'objet. Sachant qu'une telle situation ne manquerait pas de défrayer la chronique, le FNUAP aurait été fondé à douter de l'aptitude de la requérante à assumer la qualité de fonctionnaire, en général, et à exercer la fonction de Représentant de pays, en particulier.

63. En conséquence, le Tribunal considère que les faits antérieurs visés en la présente espèce présentaient un intérêt direct s'agissant d'apprécier l'aptitude de la requérante à occuper le poste de Représentant de pays et auraient empêché sa nomination audit poste s'ils avaient été connus du FNUAP durant la procédure de recrutement ou avant la nomination de l'intéressée.

64. Le Tribunal considère également que la demande d'indemnisation pour préjudice moral par elle introduite ne peut prospérer, faute par la requérante d'avoir rapporté la moindre preuve valable d'un préjudice. Le rapport psychologique produit par la requérante a été établi *ex post facto* car, d'après la date indiquée, il est intervenu deux jours après qu'elle a introduit la présente requête et cinq mois après qu'elle a reçu la décision contestée. De plus, ledit rapport ne fait nullement état ni de consultations ni de traitement antérieurs quelconques par un médecin. Par suite, la demande d'indemnisation est rejetée.

Dispositif

65. La requête est rejetée.

(Signé)

M^{me} Joëlle Adda

Ainsi jugé le 14 mars 2024

Enregistré au Greffe le 14 mars 2024

(Signé)

M. Isaac Endeley, Greffier, New York