Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire nº UNDT/NY/2022/049
Jugement nº UNDT/2024/030
Date : 7 mai 2024
Français
Original : anglais

Juge : M^me^ Judge Joelle Adda

Greffe : New York

Greffier : Isaac Endeley

NAVAS CASTILLO

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil des requérantes :
Néant

Conseil du défendeur :
Andrea Ernst, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines du Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant, ancien informaticien et chef du Service des technologies de la Mission de vérification des Nations Unies en Colombie (la « Mission »), conteste la décision de le licencier à titre disciplinaire avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

2. Le défendeur soutient que la requête est sans fondement.

3. Par les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

Faits

4. Comme l'indique la lettre portant sanction datée du 19 juillet 2022 (la « lettre portant sanction »), le requérant a été sanctionné pour avoir aidé AA (nom caviardé pour des raisons de confidentialité) à travailler pour la Mission, d'abord comme vacataire puis comme employée de Trigyn (société privée à laquelle la Mission a externalisé certaines tâches et fonctions).

5. Dans leur déclaration cosignée du 11 août 2023, déposée en réponse à l'ordonnance nº 060 (NY/2023) du 25 juillet 2023, les parties ont présenté une chronologie des faits sur lesquels elles s'accordent. Comme le Tribunal d'appel l'a déclaré dans l'arrêt Ogorodnikov (2015-UNAT-549), lorsque les parties se sont accordées sur les faits et les ont établis, le Tribunal du contentieux administratif ne peut procéder à sa propre évaluation puis substituer son point de vue à celui des parties. Il ne peut donc pas juger les faits sur lesquels les parties s'accordent, qui sont les suivants :

> ... En 2016, le requérant a rencontré [AA] et commencé une relation intime avec elle alors qu'il était déployé temporairement en Colombie. Cette relation s'est poursuivie au moins jusqu'en juin 2018,

> notamment pendant que le requérant était en service en Côte d'Ivoire (de juin à novembre 2016).
>
> ... Le 16 octobre 2018, [AA] a commencé un contrat de six mois comme opératrice vacataire au centre de communications de la Mission. Elle faisait rapport à [MB, nom caviardé pour des raisons de confidentialité], qui faisait directement rapport au requérant.
>
> ... Le 27 janvier 2019, [SL, nom caviardé pour des raisons de confidentialité] a rejoint la Mission et est devenu le supérieur hiérarchique du requérant.
>
> ... Entre janvier et avril 2019, Trigyn a contacté [AA] pour s'entretenir avec elle par téléphone de sa candidature. La conversation s'est déroulée en anglais. C'est [JB, nom caviardé pour des raisons de confidentialité], formatrice à la Mission, qui a répondu à l'appel, se faisant passer pour [AA].
>
> ... Vers le 22 avril 2019, [AA] a été informée qu'elle avait été sélectionnée pour un poste chez Trigyn à compter de mai 2019. La décision concernant sa sélection a été prise par [SL].
>
> ... Le 25 novembre 2019, [AA] a informé [SL] qu'elle démissionnait de son poste chez Trigyn avec effet immédiat.

6. Dans la lettre portant sanction, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a mentionné comme circonstance atténuante les 22 années de service du requérant dans différents contextes de mission, notamment dans des lieux d'affectation difficiles. Le requérant n'a pas contesté cette circonstance atténuante mais toutes les autres allégations factuelles des parties sont contestées et examinées ci-dessous.

Examen

Questions à examiner en l'espèce

7. Selon la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, le Tribunal du contentieux administratif a le pouvoir inhérent de caractériser et de circonscrire la décision administrative contestée et de définir les questions devant faire l'objet de son contrôle. Lorsqu'il définit les enjeux d'une affaire, il peut examiner la requête dans son

ensemble (voir l'arrêt *Fasanella* (2017-UNAT-765), par. 20, confirmé dans l'arrêt *Cardwell* (2018-UNAT-876), par. 23).

8. Les questions fondamentales en l'espèce peuvent donc être formulées comme suit :

a. La Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a-t-elle exercé à bon droit son pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle a licencié le requérant à titre disciplinaire, avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement, appliquant l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel ?

b. Si tel n'est pas le cas, à quelles réparations le requérant peut-il prétendre ?

Limites du contrôle juridictionnel en matière disciplinaire

9. Le paragraphe 4 de l'article 9 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, récemment adopté, dispose qu'en procédant à un contrôle juridictionnel en matière disciplinaire, le Tribunal est tenu de déterminer (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 ; d) si le droit du fonctionnaire à une procédure régulière a été respecté. Toute faute passible de licenciement doit être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants, c'est-à-dire propres à démontrer que la véracité des faits allégués est hautement probable (à cet égard, voir l'arrêt *Karkara* (2021-UNAT-1172, par. 51) du Tribunal d'appel et, par exemple, ses arrêts *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 également expliqué que pour être claires et convaincantes, les preuves devaient emporter l'adhésion plus fortement que ne le fait la prépondérance des probabilités, mais pas au-delà de tout

doute raisonnable. En d'autres termes, il lui faut établir que l'existence des faits allégués est hautement probable (voir l'arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), par. 30). À cet égard, il incombe à l'Administration d'établir que la faute ayant donné lieu à la mesure disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire lui est imputable (voir l'arrêt *Turkey* (2019-UNAT-955), par. 32).

10. Le Tribunal note que le requérant avait demandé à citer trois témoins, JF, MA et PS (noms caviardés pour des raisons de confidentialité) et qu'il a rejeté cette demande dans son ordonnance nº 024 (NY/2024) du 1er mars 2024. Pour ce qui est de JF et MA, le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas de manque de clarté ou de différend irréconciliable concernant les faits à propos desquels les témoins auraient déposé. En ce qui concerne le PS, le Tribunal a estimé que son témoignage ne serait pas utile pour la décision en l'espèce. À cet égard, le Tribunal a renvoyé au paragraphe 4 de l'article 9 de son Statut, qui dispose que « le Tribunal examine le dossier constitué par le Secrétaire général » et « *peut* admettre d'autres éléments de preuve » (non souligné dans l'original). Il a renvoyé en outre aux arrêts *Sanwidi* (2010-UNAT-084), *Abdellaoui* (2019-UNAT-928), *Abdellaoui* (2019-UNAT-929), *El-Awar* (2019-UNAT-931), *Requérant* (2022-UNAT-1187), *Requérant* (2022-UNAT-1210), *AAO* (2023-UNAT-1361) et *AAC* (2023-UNAT-1370) du Tribunal d'appel.

Les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont-ils établis ?

11. Dans la lettre portant sanction, l'Administration a rappelé les faits qui ont donné lieu à la décision contestée. Ses diverses allégations factuelles sont évaluées séparément ci-après.

Recrutement de AA comme vacataire par la Mission

12. Dans la lettre portant sanction, l'Administration a d'abord allégué que le requérant :

a. Avait convaincu BP (nom caviardé pour raisons de confidentialité), chef du Service des technologies et son supérieur hiérarchique à l'époque, que AA était le meilleur choix possible pour le poste de vacataire dans le Service, même si BP savait que le requérant et AA avaient ou avaient eu une relation, le requérant lui ayant assuré que lui et AA pourraient être objectifs et professionnels et faisant valoir que de toute manière, comme BP quittait la Mission, il avait officieusement délégué au requérant la responsabilité du processus de recrutement ; et

b. Avait recommandé de recruter AA comme vacataire dans le Service, même s'il savait qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour ce poste.

13. Le requérant soutient que BP ne lui a pas délégué officieusement ni officiellement la responsabilité du processus de recrutement parce que c'était la tâche de BP et sa responsabilité exclusive en tant que chef de la Section. Il a été établi que BP était le seul à avoir écrit une note officielle aux ressources humaines le 21 septembre 2018 pour demander le recrutement de trois candidats, dont AA. BP a quitté la Mission en février 2019 alors que le recrutement de AA a été effectué le 21 septembre 2018.

14. Selon le défendeur, des preuves montrent que le requérant a convaincu BP, alors chef du Service des technologies, d'engager AA comme vacataire dans le Service, comme il ressort des déclarations sous serment du requérant lui-même, de son ancien superviseur BP et de AA. BP était nominalement responsable du poste à pourvoir mais il a déclaré qu'en raison de l'urgence de pourvoir le poste, de ses multiples activités et de son départ prochain de la Mission, il avait officieusement délégué la responsabilité du processus de recrutement au requérant. BP a fini par accepter la recommandation du requérant d'embaucher AA.

15. Le défendeur soutient en outre que le requérant a recommandé d'engager AA comme vacataire dans le Service tout en sachant qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour le poste. En particulier, le requérant savait que AA ne parlait pas anglais, alors que la maîtrise de l'anglais était un critère obligatoire de recrutement

au poste d'opératrice au centre de communications du Service et, au moment des faits, le requérant a dit à son supérieur hiérarchique de l'époque, BP, que AA remplissait les conditions requises pour ce poste.

16. Le Tribunal note que dans sa déclaration figurant dans le rapport d'enquête, BP explique qu'il a accepté d'embaucher AA car l'Administration le pressait de mettre en place le nouveau service et il avait un besoin urgent de personnel pour lancer les activités de ce service. Le requérant avait procédé au traitement et à l'évaluation finale des différents candidats et lorsqu'il a informé BP que AA avait été sélectionnée pour le poste de vacataire, la première réaction de celui-ci a été négative car il savait que le requérant et AA se fréquentaient, même s'il ne pensait pas qu'il s'agissait d'une relation sérieuse. Cependant, le requérant lui avait assuré qu'il n'y avait plus rien entre eux, qu'elle correspondait au profil requis et que leur relation serait strictement professionnelle.

17. Dans sa déclaration figurant dans le rapport d'enquête, le requérant a affirmé que AA avait commencé à travailler à la Mission le 16 octobre 2018 mais qu'en juin 2018 déjà, il avait mis fin à leur relation, qu'il a décrite comme une relation 'petit ami-petite amie' et non une relation plus engagée. Quant aux compétences professionnelles de AA, il les avait jugées pertinentes pour le travail au centre de communication car elle avait une expérience d'administratrice et travaillé dans plusieurs centres d'appel. Le Tribunal note que ces titres professionnels sont confirmés par le *curriculum vitae* de AA. Le requérant a également noté qu'il n'y avait pas assez de personnel à l'entrepôt ni au courrier et à la valise diplomatique. Le requérant avait demandé à BP s'il pensait qu'ils pourraient donner une chance à AA car elle avait l'expérience nécessaire. BP lui avait répondu qu'en raison de la relation qu'elle avait eue avec le requérant, ce serait vraiment difficile parce qu'on ne savait pas comment elle allait se comporter. Le requérant lui avait assuré qu'il n'y aurait pas de problème. BP avait répondu au requérant qu'il avait eu une relation avec elle et que c'était dangereux, qu'ils ne la connaissaient pas et cela pourrait nuire à sa carrière.

18. Dans sa déclaration, AS, employée de Trigyn travaillant pour le Service des technologies, a expliqué que lorsqu'elle a vu le curriculum vitae de AA avant son recrutement, elle ne trouvait pas que AA convenait pour le poste. Cependant, dans sa déclaration, AA a indiqué que sa relation avec AS était très problématique et que cette dernière lui avait rendu la vie désagréable dans la Mission. Cette affirmation est confirmée par un rapport daté du 18 novembre 2019 établi par l'entité chargée de la conduite et de la discipline au sein de la Mission, selon lequel AS intimidait AA et créait une mauvaise atmosphère avec ses collègues afin de l'isoler. Le Tribunal n'accorde donc qu'une valeur probante limitée à la déclaration de AS, compte tenu de son parti pris négatif envers AA. Il note cependant que rien dans le rapport du 18 novembre 2019 n'indique qui en est l'auteur réel, d'où proviennent les informations qu'il contient, ni quelle en est la finalité. Le Tribunal estime donc également que la valeur probante du rapport est limitée à moins qu'il ne soit corroboré par d'autres éléments de preuve.

19. Le Tribunal note également que les déclarations de BP et du requérant correspondent sur la plupart des points importants et qu'il est incontesté que c'est BP et non le requérant qui a effectivement pris la décision d'engager AA. Il ressort en outre de ce qui précède que BP a engagé AA parce que : a) l'Administration le pressait d'obtenir certains résultats, et b) il avait un besoin urgent de personnel. Le requérant n'a donc pas exercé de contrainte morale. Au contraire, il a voulu apaiser les doutes de BP en lui donnant des assurances personnelles, compte tenu de la relation qu'il avait eue avec AA. Dans ces conditions, il semblait raisonnable d'engager AA, ce que BP a décidé de faire, acceptant également le risque. On ne peut donc pas reprocher au requérant d'avoir influencé irrégulièrement la décision de sélection en dissimulant des informations, puisque BP était pleinement informé de la relation du requérant avec AA.

20. Par la suite, AA a également montré qu'elle était qualifiée pour le poste, puisque SL (successeur de BP et nouveau supérieur hiérarchique du requérant) a déclaré aux enquêteurs que AA travaillait de manière très satisfaisante, qu'ils auraient

besoin d'elle en permanence et qu'ils avaient décidé de publier un avis de vacance pour ce poste par l'intermédiaire de Trigyn International.

21. Enfin, personne n'a dit dans sa déclaration que le requérant avait présenté AA comme le meilleur choix pour le poste, comme le prétend par ailleurs la lettre portant sanction. Lorsque le requérant a déclaré qu'il trouvait AA apte à occuper le poste, il ne l'a pas comparée à d'autres candidats mais l'a évaluée sur la base de ses propres compétences et expériences.

Recrutement de AA par Trigyn

22. L'Administration a affirmé dans la lettre portant sanction que le requérant avait recommandé à SL d'embaucher AA comme employée de Trigyn sans mentionner sa relation avec elle ni ses lacunes en anglais, et en dépit du fait qu'un rapport hiérarchique subsisterait entre eux.

23. Le requérant soutient que SL a déclaré dans son entrevue que la pratique du Service était de suggérer aux vacataires de postuler chez Trigyn avant l'expiration de leur contrat. Le défendeur n'a pas établi que le requérant avait embauché AA en tant que membre du personnel de Trigyn. Le requérant n'a jamais recommandé d'engager AA en tant que membre du personnel de Trigyn car tous les vacataires du service finissaient par être embauchés par Trygin, selon la pratique courante. En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le requérant n'a pas révélé à SL sa relation avec AA, il n'y avait rien à révéler puisqu'il n'y avait plus de relation.

24. Le défendeur fait valoir que, le 21 janvier 2019, le requérant a demandé à AA de postuler chez Trigyn, entreprise fournissant des services à la Mission, ce qui est établi par un courriel du requérant à AA. Dans ce courriel, le requérant a donné à AA le lien vers l'avis de vacance, l'a informée que son CV devait être rédigé en anglais et lui a dit de mentionner qu'elle travaillait pour le Service depuis six mois. Lorsque Trigyn a programmé une entrevue téléphonique avec AA, sa collègue JB s'est fait passer pour elle car l'entretien se tenait en anglais, langue qu'elle ne parlait pas. Le 4

avril 2019, le nouveau supérieur hiérarchique du requérant, SL, a recommandé de prolonger le contrat de vacataire de AA jusqu'au 16 juillet 2019. SL n'était pas au courant de la relation du requérant avec AA et celui-ci ne l'avait pas informé des lacunes de AA en anglais. En mai 2019, AA a commencé à travailler pour Trigyn, où elle est restée rattachée hiérarchiquement au requérant, cette fois sous la supervision directe de UT [nom caviardé pour des raisons de confidentialité] qui faisait directement rapport au requérant. Lorsque UT était en congé, AA faisait directement rapport au requérant mais celui-ci n'a toujours pas révélé leur relation à SL. Le requérant n'a toujours pas révélé à SL sa relation avec AA lorsque celle-ci a été recrutée par Trigyn ; au contraire, il a omis de mentionner cette relation intermittente avec AA tant qu'elle se poursuivait alors qu'il était son supérieur hiérarchique.

25. Le Tribunal note que, comme indiqué ci-dessus, SL a expliqué qu'il avait approuvé que AA soit engagée à titre permanent chez Trigyn en raison de ses excellentes performances professionnelles en tant que vacataire. SL a souligné que la responsabilité de cet engagement lui incombait. Il a expliqué que Trigyn avait publié l'avis de vacance du poste auquel AA avait postulé, qu'elle avait été sélectionnée et qu'il avait ensuite approuvé la sélection. Il a expliqué aussi que dans le cadre du processus de recrutement, le Service proposait des candidats à Trigyn et lui fournissait la description des tâches. Trigyn avait habituellement des candidats et le Service lui proposait également d'autres noms. SL a ajouté que la décision avait été facile à prendre parce que AA s'acquittait bien de ses tâches, que le Service la connaissait et qu'elle avait été approuvée par Trigyn.

26. Dans sa déclaration, le requérant a expressément affirmé qu'il n'avait pas recommandé AA au poste de Trigyn. Il a donné comme exemple des compétences de AA qu'à son arrivée l'entrepôt était complètement en désordre et qu'elle avait tout remis en ordre car c'était une personne très travailleuse, qui faisait des heures supplémentaires. Lorsqu'il descendait à l'entrepôt, elle était toujours en train de travailler. Il a également expliqué que AA lui avait dit qu'elle pensait que son emploi

était menacé. Le requérant lui avait répondu par courriel que son emploi ne dépendait pas de lui mais de SL, de son professionnalisme et de son comportement professionnel.

27. Dans sa déclaration, AS a affirmé au contraire que l'engagement de AA était une décision du requérant et que SL le savait. Cependant, comme indiqué ci-dessus, AS avait une relation difficile avec AA, et le Tribunal n'attachera donc aucune valeur probante à cette déclaration.

28. Le Tribunal estime donc qu'il est raisonnable de conclure que fondamentalement SL a approuvé l'engagement de AA par Trigyn en raison de ses prestations comme vacataire et non parce que le requérant la recommandait.

29. Dans la lettre portant sanction, il est dit également que le requérant n'a pas signalé à SL que AA ne parlait pas anglais. Le Tribunal estime également que cette allégation est erronée. SL étant anglophone (à l'inverse de la plupart des autres personnes interrogées, il s'est exprimé en anglais et non en espagnol), il savait déjà que AA avait des compétences limitées en anglais avant de l'embaucher, puisqu'il la connaissait déjà.

30. Le requérant a admis dans sa déclaration finale qu'il n'avait pas révélé à SL sa relation avec AA. Il soutient cependant qu'il n'avait pas jugé important de le faire puisqu'ils n'étaient plus ensemble. Le Tribunal accepte l'argument du requérant, confirmé dans sa déclaration aux enquêteurs, selon lequel leur relation romantique a pris fin en juin 2018 et donc avant qu'elle ne commence à travailler à l'entrepôt du Service. Le défendeur n'a pas établi le contraire.

31. En ce qui concerne le rapport hiérarchique entre AA et le requérant, le Tribunal note que, contrairement au requérant, AA a été embauchée et employée par Trigyn et non par la Mission. Dans sa déclaration aux enquêteurs, SL a cependant déclaré qu'il y avait un rapport hiérarchique entre le requérant et AA et que le requérant était le premier notateur de AA. Il a toutefois contredit cette affirmation lorsqu'il a décrit la structure hiérarchique du Service, disant qu'il en était le chef et que le requérant en

assurait la gestion sous sa supervision directe et supervisait le travail à l'entrepôt. Le chef de l'entrepôt du Service était UT, vacataire de Trygin, dont AA était la subordonnée.

32. Dans sa déclaration, AA a affirmé que le requérant n'était pas son premier notateur et que son supérieur hiérarchique était UT, à qui elle faisait rapport. C'est lui qui lui donnait des instructions et c'est grâce à lui qu'elle a appris tout ce qu'elle sait. Le Tribunal estime donc que le requérant supervisait l'entrepôt du Service où AA travaillait en tant qu'employée de Trigyn mais qu'officiellement elle ne relevait pas de lui mais de UT.

Le requérant supérieur hiérarchique de AA, vacataire, tout en ayant une relation avec elle

33. Dans la lettre portant sanction, il est allégué que le requérant a été le supérieur hiérarchique direct de AA lorsqu'elle travaillait comme vacataire au Service des technologies de la Mission puis en tant qu'employée de Trigyn, alors qu'il avait une relation avec elle.

34. Le défendeur soutient que AA faisait rapport à MB, qui faisait rapport directement au requérant, et les deux parties se sont également accordées sur ce fait.

35. Dans sa déclaration aux enquêteurs, BP confirme que AA avait un lien hiérarchique direct avec le requérant lorsqu'elle a été engagée comme vacataire. Il ajoute que AA aidait UT à gérer l'entrepôt du Service pendant les périodes où elle ne travaillait pas comme opératrice. Il était responsable du Groupe de gestion des actifs mais elle faisait rapport à UT.

36. Pour ce qui est de l'état de la relation entre le requérant et AA à l'époque, dans sa déclaration, le requérant a nié expressément qu'ils étaient en relation lorsqu'elle travaillait comme vacataire. Il a affirmé que leur relation avait pris fin en juin 2018 et

que AA n'avait commencé à travailler comme vacataire à la Mission qu'en octobre 2018. Comme indiqué ci-dessus, le Tribunal accepte cette déclaration.

37. Sur la base des éléments dont il dispose, le Tribunal estime que le requérant n'a été le supérieur hiérarchique direct de AA que lorsqu'elle était opératrice vacataire à la Mission.

Faits établis après le contrôle juridictionnel du Tribunal

38. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que le défendeur n'a pas pleinement établi au regard des normes de preuve pertinentes les faits mentionnés dans la lettre portant sanction. Ces normes sont a) des preuves claires et convaincantes pour une sanction de licenciement, ou b) la prépondérance des preuves pour toute autre sanction moins lourde. Il ressort des conclusions ci-dessus que les seuls faits établis par le défendeur au regard de l'une des normes pertinentes sont les suivants :

a. Le requérant a recommandé à BP d'engager AA comme vacataire à la Mission après avoir procédé aux évaluations finales des différents candidats à ce poste ;

b. Pendant que AA était vacataire, d'octobre 2018 à mai 2019, le requérant n'a été son supérieur hiérarchique que lorsqu'elle travaillait comme opératrice, mais pas le reste du temps ;

c. Lorsque AA a travaillé comme employée de Trigyn à l'entrepôt du Service, de mai à novembre 2019, le requérant n'a pas dit à son superviseur de l'époque, SL, que AA et lui avaient eu une relation amoureuse, terminée en juin 2018. À l'époque, le requérant était chargé de la supervision générale de l'entrepôt du Service mais AA, membre du personnel de Trigyn, relevait directement de UT.

Les faits établis sont-ils constitutifs de faute ?

Cadre juridique applicable

39. Le Tribunal d'appel a généralement estimé que l'Administration jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire et qu'il n'entendait pas le remettre en cause à la légère (voir l'arrêt *Ladu* (2019-UNAT-956), par. 40). Pour autant ce pouvoir n'est pas illimité. Comme l'a posé le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084, par. 40), pour apprécier si l'Administration a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal du contentieux administratif doit rechercher si la décision était régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. À cet égard, il peut chercher à déterminer si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération, et si la décision était absurde ou inique.

40. En revanche, le Tribunal d'appel a souligné qu'il n'appartenait pas au Tribunal du contentieux administratif d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui, ni de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 40). Il a en outre rappelé que le Tribunal du contentieux administratif ne procédait pas à un examen quant au fond mais à un contrôle juridictionnel, procédure qui consiste à examiner la manière dont le décideur est parvenu à la décision contestée et non le bien-fondé de cette décision (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 42).

41. Parmi les éléments à prendre en considération lorsqu'on examine la façon dont l'Administration a exercé son pouvoir discrétionnaire, le Tribunal d'appel a indiqué qu'on ne saurait épuiser la liste des principes juridiques applicables en droit administratif mais que, entre autres motifs, une décision inique, déraisonnable, irrégulière, irrationnelle, viciée sur le plan procédural, partiale, gratuite, arbitraire ou disproportionnée autorisait les tribunaux à contrôler le pouvoir discrétionnaire de l'Administration (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 38).

42. Le Tribunal note que dans la lettre portant sanction, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a estimé que le comportement du requérant constituait une violation grave des alinéas b) et m) du Statut du personnel et de l'alinéa q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

43. Ces dispositions se lisent comme suit :

> [*Article 1.2 g) du Statut du personnel*]
>
> ... 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.
>
> [*Article 1.2 m) du Statut du personnel*]
>
> ... Il y a conflit d'intérêts lorsque, du fait de quelque action ou omission de sa part, l'intérêt personnel du fonctionnaire vient nuire à l'exercice de ses fonctions ou à l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui impose sa qualité de fonctionnaire international. Le fonctionnaire concerné signale tout conflit d'intérêts, ou risque de conflit d'intérêts, au chef du bureau dont il relève, l'Organisation devant neutraliser ce conflit et le résoudre au mieux de ses intérêts propres.
>
> [*Ancien alinéa q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, circulaire ST/SGB/2018/1/Rev.2 (Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies) en vigueur à l'époque*].
>
> ... Tout fonctionnaire dont les intérêts personnels entrent en conflit avec l'exécution de ses obligations et responsabilités officielles ou avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité requises par son statut de fonctionnaire international est tenu de signaler tels conflits ou risques de conflit au chef de bureau et doit, à moins que le Secrétaire général ne l'en dispense, renoncer officiellement à jouer dans l'affaire en question un rôle, quel qu'il soit, qui serait susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts.

44. Le requérant était donc tenu d'agir avec un minimum de probité, d'impartialité, d'équité, d'honnêteté et de bonne foi, comme l'exigeaient les faits établis (alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel). En outre, s'il s'avère qu'un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'intérêts découlait de ces faits, le requérant était tenu de le signaler

au chef de bureau dont il relevait afin que la Mission puisse atténuer l'incidence du conflit et le résoudre au mieux de ses intérêts propres (alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel). Enfin, s'il ressort des faits que le rôle du requérant dans une affaire pouvait entraîner un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'intérêts, il aurait dû renoncer officiellement à jouer ce rôle (ancien alinéa q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel).

45. Dans la lettre portant sanction, il n'est cependant pas expliqué en quoi les différentes infractions présumées du requérant auraient spécifiquement contrevenu aux alinéas m) et n) de l'article 1.2 du Statut du personnel et à l'ancien alinéa q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. Le Tribunal va donc examiner cette question dans les sections suivantes du présent jugement.

Arguments des parties

46. Le requérant soutient que la décision contestée était arbitraire et totalement disproportionnée, fondée sur des preuves manifestement lacunaires, et que son comportement ne constituait pas une faute. Le défendeur a sous-estimé son comportement professionnel, qui a toujours été évalué comme exceptionnel ou dépassant les attentes pendant 28 années de service, preuve de son respect des valeurs fondamentales de l'Organisation et des comportements attendus, et de tous les efforts qu'il a faits, faisant preuve d'une intégrité plus que remarquable et respectant constamment les normes de conduite de l'Organisation.

47. Le défendeur soutient que le requérant a fait passer les intérêts de AA avant ceux de l'Organisation et n'a pas respecté les normes d'intégrité les plus élevées lorsqu'il a recommandé de l'engager alors qu'il savait qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour être vacataire du Service ou employée de Trigyn. Il a également créé un conflit d'intérêts en omettant de révéler sa relation avec AA à ses supérieurs et aggravé ce conflit en étant son supérieur hiérarchique direct et en ayant avec elle un rapport hiérarchique. Dans les deux cas, son intérêt personnel a nui à l'exercice de ses fonctions et à l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui

impose sa qualité de fonctionnaire international. En outre, il n'a pas renoncé à jouer un rôle dans une situation susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts et a empêché l'Organisation d'avoir pleinement connaissance des éléments nécessaires pour résoudre cette situation au mieux de ses intérêts.

Circonstances de la relation entre le requérant et AA

48. De manière générale, le Tribunal estime que les obligations d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies au titre de son contrat de travail lorsqu'il a une relation privée avec un vacataire ou un employé d'une société privée travaillant pour l'Organisation, telle que Trigyn, doivent être évaluées au cas par cas en tenant compte des circonstances particulières de la situation spécifique.

49. Dans sa déclaration, le requérant a notamment décrit sa relation avec AA comme suit :

> J'ai rencontré AA en 2016 lorsque je suis venu en Colombie pour une affectation provisoire. C'est pourquoi je juge important de souligner que je suis venu en Colombie pour une affectation provisoire. Je suis parti et nous avons poursuivi notre relation à distance, même lorsque je suis retourné à mon lieu d'affectation en Côte d'Ivoire. Je suis retourné en Côte d'Ivoire en juin 2016 et je suis revenu deux semaines en Colombie en août 2016 pour être avec AA et rencontrer sa famille. Je suis ensuite retourné en Côte d'Ivoire. En novembre, j'ai obtenu ce poste et je suis revenu en Colombie. À ce moment, notre relation n'était plus très bonne et nous n'étions plus ensemble mais nous étions toujours très bons amis. Plus tard, la relation a repris simplement parce que j'étais là. Nous nous sommes remis ensemble plusieurs fois. Comme vous le savez, tous les couples ont des hauts et des bas et notre relation a cessé puis repris plusieurs fois jusqu'à la mi-juin 2018. Je lui avais déjà dit que je ne resterais pas avec elle parce qu'elle ne correspondait pas entièrement à mon idéal ; c'est une femme merveilleuse, une très bonne personne comme ménagère, partenaire et mère, mais elle a des problèmes psychologiques et émotionnels qu'elle ne peut pas contrôler, et c'est pour cela que nous nous séparions sans cesse.
>
> ...
>
> S'il faut définir la relation, je dirais que c'était une relation 'petit ami-petite amie'. Ce n'était pas une relation où nous avions un objectif

commun, comme nous marier ou vivre ensemble. C'était mon principal problème, parce qu'elle voyait les choses autrement. Dès le début et au fil des ans, j'ai dit qu'il y avait un problème. Je travaille pour une institution où on je dois beaucoup me déplacer et je suis en plein divorce, je ne peux pas m'engager et je ne le veux pas. Après ce divorce, je veux être libre, avoir ma liberté et mon indépendance, et ne pas avoir de comptes à rendre à qui que ce soit. Non, j'étais fatigué de ce type de relation et je sortais d'une relation, d'un divorce. Vous comprenez l'état psychologique, les enfants. Alors je lui ai dit que je n'avais pas l'intention de m'engager avec elle et au début elle a accepté puis elle a commencé à insister de plus en plus, disant qu'elle voulait vivre avec moi, fonder une famille et avoir un père pour sa fille. Je l'adore, j'éprouve des sentiments très forts pour elle et pour sa fille. Nous avons fini par nous compléter. Nous ne sommes pas devenus une famille, non, mais c'était une relation très agréable. Nous allions au cinéma, au centre commercial, à [nom du lieu caviardé], nous prenions le bus ensemble. Pendant six ou sept mois, elles m'ont aidé à chercher un appartement à acheter, nous avons acheté des vélos, nous avons fait des balades à vélo. Elle venait les week-ends, elle ne restait que les samedis et les dimanches. Plus tard, elle est venue aussi le vendredi soir, parce qu'elles voulaient passer un peu plus de temps avec moi, elles s'ennuyaient là où elles vivaient et elle voulait voir si elles pouvaient venir le vendredi. J'ai dit qu'il n'y avait pas de problème, mon appartement avait deux chambres. Même quand nous avons rompu, elle venait me chercher. Parfois, elle venait m'attendre trois ou quatre heures dans le parc près de chez moi et je lui demandais ce qu'elle faisait. Elle répondait qu'elle attendait que je sorte de chez moi parce qu'elle voulait me parler. Elle voulait recommencer, elle ne pouvait pas vivre sans moi. Elle se mettait à pleurer et je lui disais que ça n'allait pas mais elle continuait, elle disait qu'il y avait toujours de l'affection et de la tendresse, qu'on le veuille ou non. Je lui disais que nous pouvions être amis sans problème, qu'elle pouvait venir avec sa fille mais que comme je le lui avais déjà dit et répété, une relation sérieuse ne m'intéressait pas.

...

Ensuite, elle est partie pour l'une ou l'autre raison, puisqu'elle comprenait que ça n'irait pas avec moi. Elle est retournée à [nom du lieu caviardé] et j'ai contacté une de ses amies pour lui demander de revenir travailler. Elle était absente depuis trois ou quatre jours. Que se passait-il ? Elle se sentait mal et ne voulait pas revenir mais finalement elle est revenue. Je ne pensais pas aller la chercher à l'aéroport mais elle m'a appelé. Je lui ai demandé ce qui se passait. Elle m'a répondu qu'elle n'avait nulle part où aller. Il n'y avait plus de place là où elle habitait avant. Alors bien sûr je suis allé la chercher et je l'ai ramenée à une condition : qu'elle et sa fille occupent une des chambres et moi l'autre,

que nous vivions en amis. Je l'ai ramenée à la maison et je lui ai confié une clé. Puis, comme je travaille toujours tard et que je sors, elle a commencé, à cause de ses problèmes émotionnels, à me dire que nous devrions nous remettre ensemble ; elle a même ouvert une fenêtre de l'étage inférieur de mon appartement et dit qu'elle allait sauter du cinquième étage. Un jour, elle a dit qu'elle allait prendre un couteau et se couper les veines. Elle m'a menacé ainsi à plusieurs reprises et s'est même jetée par terre. Une fois, j'ai même appelé la sécurité. J'ai demandé à la dame de m'aider, parce qu'il y avait une personne que je ne pouvais pas contrôler. Elle m'a répondu qu'elle n'était pas autorisée à appeler la police, que je devais le faire moi-même. Ce jour-là, j'ai demandé à AA de se calmer. Je lui ai demandé ce qui n'allait pas. Elle était incontrôlable. Je lui ai dit que j'allais appeler la police et elle s'est calmée. Elle m'a dit qu'elle ne voulait pas qu'on lui enlève sa fille. Je ne sais pas pourquoi. Elle avait déjà tenté de mettre fin à ses jours à cause d'un mariage raté et elle craignait qu'on lui enlève sa fille, mais ce n'était pas mon intention. Je voulais juste la calmer, pas appeler la police, parce qu'elle a commencé à pleurer et à supplier, et je lui ai dit d'aller dans sa chambre et que je n'appellerais pas la police. J'ai fermé la porte, à clé, parce que moi aussi j'étais sous le choc. Je ne savais pas quelles étaient ses intentions, elle aurait pu me poignarder pendant que je dormais. Je ne savais pas comment gérer la situation. C'était la première fois que je devais faire face à une telle situation et je ne savais pas quoi faire. Je n'ai pas appelé la police. Le lendemain, tout était calme. Elle est allée travailler et moi aussi. En partant, je lui ai dit que j'allais à la fête d'adieu de [JJ, nom caviardé pour raisons de confidentialité]. Je n'étais pas invité à cette fête. Je lui ai dit que j'y allais mais je n'étais pas invité. Je lui ai menti parce qu'elle était très jalouse de mes collègues [noms caviardés pour des raisons de confidentialité], de tout le monde. Elle était jalouse de mes rapports avec qui que ce soit, alors je lui mentais. Je disais que j'allais quelque part avec des amis, alors qu'en réalité j'allais prendre un café avec [noms caviardés pour des raisons de confidentialité]. Si elle découvrait que je sortais avec ses collègues, elle devenait folle, jusqu'au jour où j'ai dit : « Essayons quelque chose. Je vais te dire la vérité à partir de maintenant, mais accepte-la ». Quand je lui ai dit la vérité, c'était pire. Cette fois-là, [JJ] du Service de formation partait et j'ai dit à AA que j'allais à la soirée de [nom caviardé pour des raisons de confidentialité] et elle m'a demandé pourquoi je ne l'y emmenais pas. J'ai dit que je ne savais pas si elle était invitée. Elle m'a dit que non. Juste après avoir quitté l'immeuble, j'ai reçu cinq appels. J'ai éteint mon téléphone parce qu'elle m'aurait appelé 50 fois en une heure. J'ai donc éteint mon téléphone et je suis allé chez ma collègue [nom caviardé pour des raisons de confidentialité], qui m'avait invité à sa pendaison de crémaillère. J'y suis resté toute la soirée. Vers minuit trente ou une

heure du matin, j'ai allumé mon téléphone. Lorsque je l'ai allumé, [nom caviardé pour des raisons de confidentialité] m'a appelé et m'a dit qu'elle voulait me parler. « Je viens de recevoir un appel de AA qui me dit que je suis dégoûtante, que je suis une lesbienne, que je couche avec toi, que je suis sans gêne ». Je lui ai dit que j'étais vraiment désolé et que j'allais parler à AA. Elle est chez moi parce qu'elle n'a pas d'autre endroit où aller, je l'héberge. Je l'ai suppliée mille fois de se trouver un logement et de partir. Je ne supporte plus cette situation de harcèlement et je ne parviens pas à en sortir. Alors je suis parti et une fois chez moi j'ai appelé la police. La police est venue – j'en ai la preuve, je suis sorti dans la rue et je leur ai expliqué que j'avais un problème. « Là-haut, il y a une personne que j'aide parce qu'elle n'a nulle part où aller. Je suis sorti avec elle et elle dit qu'elle est toujours mon amante et je ne sais quoi d'autre. Elle a beaucoup de caractère, elle est capricieuse et elle est littéralement folle de moi. Elle ne parvient pas à contrôler ses émotions et m'a déjà fait plusieurs scènes. Voici l'agente de sécurité ». J'avais de la chance, c'était la même que celle que j'avais appelée plusieurs fois. « C'est elle qui m'a dit d'appeler la police, c'est pour ça que je vous appelle. Je ne veux pas monter parce qu'elle vient de faire une scène à une de mes amies. Je ne veux pas monter, je ne sais pas ce qui pourrait arriver. Je ne veux pas qu'elle vienne provoquer un désastre, qu'elle se tue ou qu'elle saute et puis qu'on me le reproche. Je veux que vous la fassiez partir de mon appartement ». La police est allée lui parler jusqu'à 2 h 30 du matin. Ils sont partis en disant qu'elle devait partir le lendemain avant midi, sinon ils viendraient la chercher. C'est ce qui s'est passé. Vous savez ce qu'il y a de plus ridicule ? Après avoir reçu cette notification de votre part, je suis allé à la police pour obtenir une copie de leur rapport et il n'y en avait pas. Mais j'ai des preuves. J'ai demandé à l'administratrice du bâtiment si elle avait encore les vidéos, et elle les a encore. On y voit l'arrivée et le départ de la police, et on sait combien de temps ils étaient là. Il y a aussi le compte rendu de l'agente de sécurité sur ce qui s'est passé ce jour-là et pourquoi la police est venue.

...

En ce qui concerne la situation de AA, c'est une personne que je n'ai pas pu contrôler, comme je l'ai dit, mais je ne vais pas dire du mal d'elle. Je ne suis pas comme ça. Ce serait injuste, et je suis une personne juste. Il y a un Dieu, et Dieu sait que justice sera rendue. Mais comme je l'ai dit AA, elle ne correspond pas à mon idéal mais c'est une femme très bonne, très attentionnée, très travailleuse. Son problème est psychologique et émotionnel. Elle ne supportait pas de me partager avec mes amies, avec n'importe quelle femme, elle était incroyablement jalouse. Elle pensait que je couchais avec [nom caviardé pour des raisons de confidentialité], que je sortais avec [nom caviardé pour des

raisons de confidentialité], que je voulais qu'il se passe quelque chose avec [nom caviardé pour des raisons de confidentialité]. Elle était même jalouse de mes rapports avec sa meilleure amie, [nom caviardé pour des raisons de confidentialité]. Avec [nom caviardé pour des raisons de confidentialité], elle m'a dit : « Je sais qu'elle vient de t'écrire », alors que je ne l'avais pas appelée ni écrit ni quoi que ce soit. Elle était malade, émotionnellement et psychologiquement. Elle m'accusait d'être avec toutes ces femmes et parfois je rentrais chez moi à 10 ou 11 heures du soir, parce que je ne voulais même pas rentrer car je savais que c'était vendredi et qu'elle m'attendait avec sa fille et qu'il y aurait de gros problèmes. Elle ne pouvait pas contrôler ses émotions. C'est pourquoi j'ai des enregistrements où je lui demande de se calmer, je lui ai recommandé un psychologue et elle est allée le voir. Il lui a dit que sa relation était toxique, qu'elle n'était pas bonne, et elle a pensé qu'il voulait la séparer de l'amour de sa vie. La victime, c'était moi. Je ne savais pas comment gérer la situation, comment gérer une personne qui me mettait autant sous pression. Voilà ce qui s'est passé.

50. Dans sa déclaration, AA a décrit la relation comme suit :

J'ai rencontré le requérant pour la première fois en 2016. Je travaillais dans un entrepôt et dès que je l'ai rencontré, j'ai trouvé que c'était un très bel homme. Il a continué de venir à l'entrepôt et nous avons décidé d'avoir une relation. Il m'a dit dès le début qu'il était marié. Il vivait au [numéro caviardé] et j'allais à son appartement. Il a même rencontré ma fille, car je suis une mère célibataire. Nous avons eu une relation. Il est parti en Afrique. Après quelques mois, il est revenu en Colombie et nous avons poursuivi notre relation. À l'époque, je ne gagnais que le salaire minimum en Colombie. J'ai continué à vivre dans la chambre que j'occupais depuis mon arrivée à Bogota. Il m'a généreusement aidée et m'a donné un lit et une télévision pour que ma fille et moi puissions vivre plus confortablement. Il connaissait ma famille parce que nous avions eu l'occasion d'aller tous les trois à [nom du lieu caviardé]. Il nous a donné des vêtements, des jouets pour ma fille et même un ordinateur pour qu'elle puisse faire ses devoirs, et nous a emmenés visiter [nom du lieu caviardé].

Au fil des jours, il m'a dit où il travaillait. Il apportait ses vêtements chez moi et je les lavais et je les repassais, mais de mon plein gré. Il ne m'a jamais demandé de le faire. C'est moi qui le faisais. Je suis tombée si amoureuse de lui que je ne ... ce que je faisais. Lorsque la Mission a déménagé au COPRECOM, il a cherché un appartement à [nom du quartier caviardé]. Nous sortions encore les dimanches et les jours fériés ou il venait loger chez moi. J'ai continué à laver et à ranger ses vêtements. J'étais contente de le faire, en partie pour lui rendre ce qu'il

> me donnait et ce qu'il m'apportait, car je gagnais beaucoup trop peu et très souvent ma fille et moi mangions très peu. Parfois, je sautais des repas pour pouvoir nourrir ma fille. Finalement, la Mission a déménagé dans le bâtiment où elle se trouve aujourd'hui. Avec ma fille et lui, nous passions les week-ends à marcher dans les rues à la recherche d'un appartement où il pourrait s'installer. Quand nous l'avons trouvé, je venais avec ma fille le vendredi et nous passions le week-end ensemble. Nous sortions. Il nous a acheté des vélos et nous faisions des balades à vélo. Je faisais le ménage sans qu'il me le demande. Il a continué de nous apporter des vêtements et [illisible]. Aujourd'hui, il me le reproche. Il était bon avec nous. Je travaillais et un jour par semaine je commençais plus tard. Ce jour-là, j'allais d'abord chez lui, je faisais la lessive, je repassais, je mettais de l'ordre chez lui puis j'allais travailler. Il voulait m'aider à m'améliorer, à vivre mieux et à avoir les moyens de nourrir ma fille, et il m'a suggéré de postuler au poste qu'ils avaient à l'époque. Nous avons fait tous les deux une erreur, moi celle d'accepter le poste et lui celle de vouloir m'aider par favoritisme et de me choisir. La vérité est qu'il m'a aidé avec ses bonnes intentions mais j'ai mérité mon emploi parce que je travaille très dur pour accomplir mes tâches.

Conflit d'intérêts ou risque de conflit d'intérêts du requérant dans la situation

51. Compte tenu de l'historique et des particularités de la relation entre le requérant et AA, le Tribunal estime que dès que AA a été envisagée pour la première fois comme vacataire et pendant toute la période durant laquelle elle a travaillé à la Mission, y compris comme employée de Trigyn, le requérant aurait dû comprendre qu'il pouvait en découler à tout le moins un risque de conflit d'intérêts, même si l'aspect romantique avait déjà pris fin. Il ressort des déclarations de la requérante et de AA qu'ils ont conservé un contact étroit pendant tout le temps qu'elle a travaillé à la Mission et que même si leur relation n'était plus intime elle était émotionnellement forte et intense, du moins du côté de AA.

Recrutement de AA comme vacataire par la Mission

52. Le Tribunal note que, sur la base du curriculum vitae de AA, le requérant a présenté ses compétences et son expérience de manière correcte, impartiale, équitable, honnête et sincère à BP lorsqu'il lui a recommandé de l'engager comme vacataire. La réussite de AA à ce poste confirme que cette évaluation de ses compétences et de son

expérience était correcte. Le Tribunal estime donc que le défendeur n'a pas démontré que le requérant avait enfreint l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel à cet égard.

53. En tant que supérieur hiérarchique du requérant, BP était parfaitement au courant de sa relation avec AA, et le Tribunal estime donc aussi que le requérant n'a pas manqué à son obligation de l'en informer conformément à l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel.

54. D'un autre côté, pour éviter tout risque de conflit d'intérêts, le requérant aurait dû renoncer officiellement à jouer un rôle dans le processus de sélection de AA, conformément à l'ancien alinéa q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. Or, il ressort des faits établis que le requérant a procédé au traitement et aux évaluations finales des différents candidats et recommandé d'engager AA. Lorsque AA a été recrutée, le requérant aurait également dû veiller à modifier leur rapport hiérarchique lorsqu'elle travaillait comme opératrice afin d'éviter toute apparence de conflit d'intérêts ou de risque de conflit d'intérêts.

Recrutement de AA par Trigyn

55. SL a expliqué qu'il avait approuvé l'engagement de AA par Trigyn mais aussi qu'il n'était pas au courant de la relation entre elle et le requérant. Compte tenu des circonstances de l'espèce, en ne révélant pas cette information à SL, le requérant a manqué à l'obligation que lui impose l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel, même si leur relation amoureuse avait déjà pris fin. En outre, pour ce qui est d'agir avec le niveau de probité, d'impartialité, d'équité, d'honnêteté et de bonne fois exigé par les circonstances, le requérant n'a pas informé SL de sa relation comme il aurait dû le faire conformément à l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel.

56. En ne révélant pas sa relation privée à SL, le requérant a empêché la Mission de prendre des mesures pour éliminer ou atténuer le risque de conflit d'intérêts au sens de l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel. SL aurait pu par exemple veiller

à ce que l'interaction professionnelle entre le requérant et AA soit réduite au strict minimum. Vers la fin de l'engagement de AA à la Mission comme employée de Trygin, les problèmes relationnels privés entre le requérant et AA ont également pesé sur l'ambiance du lieu de travail, lorsque, comme le requérant l'a dit dans sa déclaration, AA a téléphoné à une collègue qui organisait une fête privée où le requérant était allé, et l'a insultée.

57. En revanche, comme c'est Trigyn qui a procédé au recrutement et sélectionné AA avec l'approbation de SL, le défendeur n'a pas prouvé en quoi il aurait été pertinent que le requérant renonce officiellement à jouer un rôle dans le processus ou prenne d'autres mesures pour atténuer la situation ou y remédier au sens de l'ancien alinéa q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

Le requérant supérieur hiérarchique de AA, vacataire exerçant des fonctions d'opératrice

58. Compte tenu des circonstances de sa relation avec AA, le requérant aurait dû également limiter autant que possible ses interactions avec elle au lieu de travail afin d'éviter tout conflit d'intérêts ou risque de conflit d'intérêts. Il aurait donc dû raisonnablement renoncer officiellement à jouer un rôle dans la supervision de AA. En n'y renonçant pas, il a enfreint les alinéas b) et p) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. En revanche, le requérant n'a pas enfreint l'alinéa m) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, puisque BP était parfaitement au courant de la relation.

Conclusion sur le point de savoir si les faits établis sont constitutifs de faute

59. À la lumière des infractions établies du requérant et conformément aux enseignements tirés de l'arrêt *Sanwidi*, le Tribunal estime que la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire en concluant que le requérant avait commis une faute. Cette conclusion se limite toutefois aux situations

décrites ci-dessus et non à toutes les circonstances décrites dans la lettre portant sanction.

La sanction était-elle proportionnelle à la faute ?

60. Dans la lettre portant sanction, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a imposé au requérant un licenciement à titre disciplinaire avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement, en vertu de l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

61. En ce qui concerne spécifiquement l'imposition d'une sanction disciplinaire, le Tribunal note que le Tribunal d'appel a jugé qu'il revient généralement à l'Administration de déterminer la sévérité de la sanction car elle a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle considère comme adaptée aux actes et au comportement du fonctionnaire dans les circonstances de l'espèce (voir l'arrêt *Appelant* (2022-UNAT-1216), par. 45). Le principe de proportionnalité exige qu'une mesure disciplinaire imposée à un fonctionnaire soit proportionnée à la nature et à la gravité de sa faute mais l'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer une mesure disciplinaire qu'elle juge adaptée aux circonstances de l'espèce et le Tribunal ne doit pas remettre en cause l'exercice de ce pouvoir, à moins qu'il ne soit entaché d'irrationalité ou d'arbitraire (voir l'arrêt *Specker* (2022-UNAT-1298), par. 26).

62. Le critère décisif, ou la question essentielle, est de savoir si la sanction est excessive par rapport à l'objectif de discipline du personnel, et pour apprécier si telle sanction est proportionnée à la faute, les principaux facteurs à prendre en considération sont notamment la gravité de la faute, l'ancienneté, les antécédents disciplinaires, l'attitude et le passé de l'employé, le contexte de la faute et la pratique de l'employeur en cette matière » (voir l'arrêt *AAD* (2017-UNAT-1267), par. 70 et 72).

63. Par conséquent, lorsque le licenciement est la sanction choisie par l'Administration, la question qui se pose au regard du principe de proportionnalité est

de savoir si le licenciement est la sanction appropriée et nécessaire pour la faute avérée ou si une autre sanction convient mieux aux circonstances. La question à laquelle il convient de répondre en dernière analyse est de savoir si le comportement de l'agent a endommagé la relation de travail (fondée sur la confiance mutuelle) au point qu'elle ne puisse se poursuivre (voir l'arrêt *Appelant*, par. 47 et 48).

64. Le requérant soutient pour l'essentiel que la sanction est disproportionnée et qu'il n'a pas été dûment tenu compte de son long parcours par ailleurs irréprochable au sein de l'Organisation.

65. Le défendeur soutient que la sanction imposée se situe dans la gamme des possibilités disciplinaires raisonnables à la disposition du Secrétaire général et qu'elle est conforme à la jurisprudence du Tribunal d'appel dans des cas similaires, se référant aux arrêts *Szvetko* (2023-UNAT-1311), *Reiterer* (2023-UNAT-1341), *Amani* (2022-UNAT-1301) et *Payenda* (2021-UNAT-1156). En imposant cette mesure disciplinaire, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a également tenu compte de l'arrêt *Jenbere* (2019-UNAT-935), dans lequel le Tribunal d'appel a estimé que l'objectivité et l'intégrité des processus de sélection ne pouvaient être compromises et qu'une mesure disciplinaire inférieure au licenciement serait trop indulgente. Puisque la sanction n'était ni déraisonnable, ni absurde ni disproportionnée, elle était proportionnée à la faute grave du requérant même si elle semblait sévère ou dure.

66. Le défendeur considère en outre que la longue période de service du requérant – plus de 20 ans – dans différents contextes de mission, notamment dans des lieux d'affectation difficiles, constitue une circonstance atténuante en l'espèce. Les états de service du requérant ne peuvent cependant pas être considérés comme un facteur pertinent pour déterminer la sanction appropriée car ils ne sauraient justifier une exception pour des fonctionnaires internationaux, censés respecter les normes d'intégrité les plus strictes et se conformer aux lois en vigueur au lieu d'affectation.

67. Le Tribunal note que la disposition 10.2 du Règlement du personnel fournit une liste exhaustive des mesures disciplinaires et administratives que le décideur peut choisir pour sanctionner la faute d'un membre du personnel. La sanction imposée au requérant est l'une des plus sévères, juste après le licenciement sans indemnité et le renvoi.

68. À cet égard, le Tribunal observe qu'en prenant la décision contestée, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a tenu compte des facteurs aggravants suivants :

a. Le requérant n'a pas exprimé de regrets et a refusé de reconnaître qu'il avait commis une faute en créant et en maintenant un conflit d'intérêts portant atteinte aux intérêts de l'Organisation ;

b. Sa faute a compromis l'objectivité et l'intégrité du processus de sélection et porté atteinte à la réputation de l'Organisation en ce qui concerne la sélection des membres du personnel du Service ; et

c. Le requérant a eu de nombreuses occasions de révéler sa relation avec AA à son supérieur hiérarchique, SL, au cours de la longue période en cause mais il ne l'a pas fait.

69. Le Tribunal juge excessif de blâmer le requérant pour son absence de regrets ou le refus de reconnaître ses erreurs. Le requérant a véritablement mal compris la situation : tout au long de l'affaire, il n'a cessé d'affirmer qu'il ne voyait aucun problème dans sa relation avec AA puisque la partie romantique avait déjà pris fin lorsqu'elle a postulé au poste de vacataire. De même, il a déclaré qu'il n'avait pas révélé la relation à SL parce qu'il ne pensait pas que c'était important. Il n'avait donc pas l'intention de la lui cacher. En outre, le candidat a correctement présenté les compétences et l'expérience de AA telles qu'elles figurent dans son CV, BP était parfaitement au courant de leur relation, et AA s'est avérée par la suite être une bonne

recrue pour la Mission. On ne peut donc pas dire qu'il ait faussé le résultat du processus de sélection ni donc son intégrité.

70. En revanche, comme le Tribunal l'a jugé ci-dessus, la nature et les circonstances de la relation du requérant avec AA font que celui-ci s'est trouvé en situation de conflit d'intérêts et pas seulement exposé à un risque de conflit d'intérêts lorsque AA a été engagée comme vacataire et que le requérant a été son supérieur hiérarchique direct ou indirect, alors qu'elle travaillait à l'entrepôt du Service, comme vacataire puis comme employée de Trigyn. Plutôt que de prendre les mesures correctives qui s'imposent en pareil cas, le requérant a choisi d'ignorer simplement la situation, alors même que BP, son supérieur hiérarchique, l'avait fortement mis en garde à propos du fait que AA travaille à l'entrepôt.

71. Le Tribunal estime donc que le requérant a gravement compromis l'objectivité du processus de sélection au poste de vacataire et qu'il aurait également dû éviter de jouer un rôle de supérieur hiérarchique direct ou indirect de AA. La situation a eu un effet négatif sur la réputation de l'Organisation parmi les membres du personnel du Service, qui étaient au courant de la relation, et sur l'ambiance de travail générale au sein du Service, comme l'a également démontré la dispute entre le requérant et AA à propos de la fête privée d'une collègue. Le requérant aurait également dû comprendre que la situation aurait aussi pu nuire grandement au statut et à la position de la Mission dans le pays d'accueil, aux yeux du Gouvernement et du public.

72. En conséquence, bien que le défendeur n'ait pas pu établir pleinement l'ensemble des faits, allégations de faute et circonstances aggravantes figurant dans la lettre portant sanction, le Tribunal estime qu'en ce qui concerne la proportionnalité, la sanction disciplinaire contestée relevait du pouvoir discrétionnaire de la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, d'autant que le requérant a reçu une indemnité de licenciement complète. Bien que le licenciement puisse paraître sévère, la gravité des fautes commises par le requérant était telle que, dans les circonstances de l'espèce, la sanction ne constituait

pas un résultat pervers, inique ou même déraisonnable au regard des critères établis dans l'arrêt *Sanwidi*.

Le droit du fonctionnaire à une procédure régulière a-t-il été respecté ?

73. Le requérant ne fait aucune observation concernant ses droits à une procédure régulière et le Tribunal ne voit pas de problème à cet égard en l'espèce.

Conclusion

74. La requête est rejetée.

(Signé)

Joëlle Adda, juge

Ainsi jugé le 7 mai 2024

Enregistré au Greffe de New York le 7 mai 2024

(Signé)

Isaac Endeley, greffier