



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2023/029  
Jugement n° UNDT/2024/048  
Date : 9 août 2024  
Français  
Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Margaret Tibulya

**Greffé :** New York

**Greffier :** Isaac Endeley

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

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**  
Manuel Calzada

**Conseil du défendeur :**  
Halil Göksan, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des  
ressources humaines (Secrétariat de l'ONU)

## **Introduction**

1. Cheffe (de classe D-1) de l'appui à la Mission d'appui des Nations Unies en Libye (« MANUL »), la requérante a introduit, le 2 septembre 2023, une requête en contestation de la décision prise par le Représentant spécial du Secrétaire général pour la Libye et Chef de Mission, le 19 avril 2023, de la mettre en congé administratif avec traitement.
2. Dans sa réponse du 5 octobre 2023, le défendeur a soutenu que la requête était dénuée de fondement.
3. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

## **Rappel des faits et de la procédure**

4. Le 22 avril 2022, le Bureau des services de contrôle internes a été saisi par une ancienne fonctionnaire de la MANUL d'une plainte contre la requérante pour conduite prohibée.
5. Le 26 mai 2022, le Bureau des services de contrôle internes a renvoyé l'affaire à la MANUL pour suite à donner par application des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire).
6. Le 28 mai 2022, le Chef de Mission par intérim à l'époque a demandé au Directeur de cabinet d'alors de la MANUL de renvoyer l'affaire à la Section régionale déontologie et discipline. Le 13 juin 2022, le Directeur de cabinet d'alors a saisi ladite Section de l'affaire.
7. Par mémorandum intérieur daté du 14 octobre 2022, la Cheffe de la Section régionale déontologie et discipline a recommandé au Représentant spécial de charger une formation d'enquêter sur la plainte.

8. Le 5 janvier 2023, le Représentant spécial a constitué la formation chargée d'enquêter sur l'affaire.
9. Le 27 janvier 2023, l'Administrateur en chef des ressources humaines (« l'Administrateur en chef ») a remis à la requérante une lettre datée du 5 janvier 2023 venant l'informer de la décision prise par le Représentant spécial de charger une formation d'enquêter sur la plainte déposée contre elle, ainsi que du nom des membres de ladite formation.
10. Par courrier électronique daté du 11 avril 2023, la Cheffe de la Section régionale déontologie et discipline a recommandé par écrit au Représentant spécial de mettre la requérante en congé administratif avec traitement.
11. Par courrier électronique daté du 20 avril 2023, l'Administrateur en chef des ressources humaines a transmis la décision contestée à la requérante.
12. Le 23 avril 2023, la requérante a adressé une demande de contrôle hiérarchique au Groupe du contrôle hiérarchique.
13. Le 6 juin 2023, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a confirmé la décision contestée (suivant en cela la recommandation du Groupe du contrôle hiérarchique).
14. Le 1<sup>er</sup> avril 2024, l'affaire a été affectée à la juge soussignée.
15. Le 9 avril 2024, le Tribunal a tenu une conférence de mise en état en ligne via MS Teams consacrée à la cause.
16. Le 11 juin 2024, par l'ordonnance n° 065 (NY/2024), le Tribunal a chargé notamment les parties de déposer leurs conclusions finales.
17. Le 21 juin 2024, la requérante a produit son mémoire de clôture.
18. Le 28 juin 2024, le défendeur a produit son mémoire de clôture.

19. Le 3 juillet 2024, la requérante a produit son mémoire d'observations finales en réponse au mémoire de clôture du défendeur.

20. Le 3 juillet 2024, le défendeur a introduit une demande tendant à voir exclure les observations finales de la requérante au motif que celle-ci avait violé l'ordonnance n° 065 (NY/2024), qui faisait interdiction aux parties de produire tout élément de preuve nouveau.

21. Le 4 juillet 2024, la requérante a produit sa réponse à la demande du défendeur tendant à la voir être rejetée purement et simplement comme sans fondement. Elle soutenait que les observations par elle produites le 3 juillet 2024 venaient répondre à de nouvelles allégations articulées par le défendeur dans son mémoire de clôture en date du 28 juin 2024, à savoir celle selon laquelle la requérante avait retardé l'entrée en fonctions d'un consultant.

22. Ayant conclu, après examen, que les observations finales de la requérante intéressaient les questions en litige en l'espèce, le Tribunal rejette la demande du défendeur aux fins d'exclusion desdites observations finales produites par la requérante le 3 juillet 2024.

## **Examen**

### *Argumentation des parties*

23. Les arguments de la requérante se résument comme suit :

a. La décision contestée est irrégulière. La requérante a été mise en congé administratif avec traitement parce qu'elle aurait entravé l'octroi d'un contrat de consultant à une membre de la formation d'enquête.

b. L'Administration lui a imputé à tort le retard intervenu dans l'octroi de son contrat à la membre de la formation d'enquête pour justifier de mettre la

requérante en congé administratif avec traitement, cette imputation ne trouvant nullement appui dans les faits de la cause.

c. La requérante n'a ni entravé ni retardé l'octroi du contrat de consultant à une membre de la formation d'enquête. Par mémorandum daté du 5 janvier 2023, adressé à la formation d'enquête (venant également identifier la membre du groupe postulant à un contrat de consultant), le Représentant spécial a demandé à la formation d'enquête de conclure ses travaux et de remettre son rapport le 28 février 2023 au plus tard. Nonobstant le délai ainsi fixé, la documentation relative au contrat de consultant, qui devait être établie par le Bureau du Directeur de cabinet ne sera transmise au Groupe des ressources humaines pour traitement que le 12 mars 2023 et pour signature par la requérante le 13 mars 2023. La requérante a signé le formulaire de consultance le jour même où elle l'a reçu et le Groupe des ressources humaines établira, le 24 mars 2023, le contrat de la membre de la formation d'enquête, que l'intéressée signera le même jour.

d. Encore qu'elle ait eu personnellement connaissance des causes du retard dans l'établissement du contrat de consultant, qui n'avaient rien à voir avec la requérante, la Cheffe de la Section régionale déontologie et discipline a recommandé au Représentant spécial de mettre la requérante en congé administratif avec traitement.

e. Dans la lettre portant recommandation datée du 11 avril 2023 qu'elle a adressée au Représentant spécial, la Cheffe de la Section régionale déontologie et discipline déclarait ce qui suit : « Dans leurs travaux, les membres de la formation, y compris le Point focal déontologie et discipline, qui est chargé pour l'essentiel de coordonner la fourniture de l'appui administratif nécessaire à l'exécution de leur mandat, c'est-à-dire, établir un contrat à l'intention d'une membre de la formation d'enquête, obtenir des documents du Groupe des ressources humaines, etc. ont éprouvé de plus ou moins sérieux retards et

difficultés qui sont venus entraver inutilement le cours de leurs travaux », ajoutant ce qui suit : « Monsieur le Chef de Mission, le poste [de Chef de l'appui à la Mission] conférant à son titulaire un pouvoir et une influence considérables au sein de la Mission, confier à la fonctionnaire objet d'enquête la responsabilité de l'ensemble de la composante appui de la Mission pourrait être source de conflit d'intérêts. Il y a lieu de préciser que toute apparence d'immixtion [interference, dans le texte anglais] (*sic*) dans un aspect quelconque des travaux de la formation d'enquête ou apparence d'influence directe ou indirecte desdits travaux semblerait donner prise à quelque suspicion d'impunité de nature à entamer la crédibilité du mécanisme de sanction de la Mission ».

f. Par lettre datée du 19 avril 2023, le Représentant spécial a irrégulièrement mis la requérante en congé administratif avec traitement, congé qu'il prolongera plusieurs fois en déclarant ce qui suit : « [a]près consultation de la Section régionale déontologie et discipline, j'estime que les facteurs ayant justifié la mise en congé administratif avec traitement initiale continuent d'exister ».

g. L'Administration a toujours invoqué le motif qu'elle sait faux selon lequel la requérante avait entravé l'octroi du contrat de consultant de la membre de la formation d'enquête à l'appui de sa décision de mettre la requérante en congé administratif avec traitement.

h. Les faits n'autorisent pas à reprocher à la requérante le retard intervenu dans l'octroi de son contrat à la membre de la formation d'enquête. Les affirmations selon lesquelles « la requérante a attendu 10 jours pour remettre en cause la validité du formulaire de contrat de consultant » et que « nonobstant l'intervention du Représentant spécial venu apposer sa signature sur le formulaire, la requérante a demandé que ledit formulaire soit rempli à nouveau pour donner son approbation » sont fausses. La requérante soutient avoir signé

le formulaire le jour même où elle l'a reçu et, l'ayant reçu de nouveau 10 jours plus tard, avoir demandé de le soumettre pour signature au Représentant spécial, seul responsable ayant reçu délégation de pouvoir à cette fin, lequel tardera deux semaines à y procéder, encore qu'elle l'y ait invité plus d'une fois. La décision contestée était déraisonnable et mal motivée en ce qu'elle venait sanctionner la requérante pour avoir fait son travail, c'est-à-dire, avoir cherché à recueillir la signature d'une personne autorisée sur le formulaire de contrat de consultant comme justificatif de tous paiements au consultant dans le respect des textes et procédures de l'Organisation.

i. De plus, l'Administration a retenu la qualité de haut responsable de la requérante en tant que Cheffe de l'appui à la Mission comme intrinsèquement constitutive de conflit d'intérêts et de risque d'atteinte à la réputation de l'Organisation pour justifier de mettre la requérante en congé administratif avec traitement.

j. Mettre la requérante en congé administratif avec traitement depuis le 20 avril 2023 prétexte pris de la position de pouvoir et d'influence qu'elle occupe et du conflit d'intérêts susceptible de résulter de la responsabilité de l'ensemble de la composante d'appui à la Mission dont elle était investie est une mesure extrême hautement irrégulière. Aucun élément de preuve ou fait ne laisse présumer que la requérante a entravé ou retardé les travaux de la formation d'enquête et rien n'a davantage été fait pour lever quelque conflit d'intérêts apparent ou réel, au-delà de la décision à elle préjudiciable de la mettre en congé administratif avec traitement. Suivant cette logique, l'ONU devrait mettre en congé administratif tout haut responsable accusé de faute professionnelle qui est « puissant et influent », de peur que la personne en cause ne vienne elle aussi entraver telle procédure d'établissement des faits ou d'enquête.

k. Au surplus, la crainte que par sa présence dans la Mission la requérante ne vienne porter préjudice aux intérêts ou à la réputation de l'Organisation du fait de la position « de pouvoir et d'influence » qu'elle occupe était directement liée aux travaux de la formation d'enquête et au risque d'entrave à ces travaux. La requérante ayant été informée le 5 février 2024 que la formation d'enquête avait conclu ses travaux, son rapport étant transmis au Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité pour suite disciplinaire éventuelle, la requérante ne peut plus s'immiscer dans ses travaux et, par conséquent, on ne saurait dire de sa présence dans la Mission qu'elle vient porter préjudice aux intérêts et à la réputation de l'Organisation. Par conséquent, rien ne justifie de prolonger encore le congé administratif avec traitement.

l. La décision de la mettre en congé administratif avec traitement a eu un effet préjudiciable sur la personne de la requérante. Au cours des 15 derniers mois, elle a vu remettre en cause son image et sa réputation professionnelle, s'envoler ses possibilités d'emploi, s'assombrir ses perspectives de carrière et se dégrader sa santé mentale et physique et son bien-être.

m. La personne titulaire du poste de Chef de l'appui à la Mission occupe une importante position qu'elle doit aux nombreuses années d'expérience, à ses connaissances et à l'intégrité dont elle justifie. Mettre en congé administratif tout chef de l'appui à la Mission en présence d'allégations de conduite prohibée c'est entamer durablement son image et sa réputation. Qui plus est, la requérante a été privée de plusieurs possibilités d'emploi, y compris la Conférence des chefs de l'appui aux Missions, la réunion du Comité des clients des services de gestion et d'autres manifestations où elle a brillé par son absence, ce qui viendra nuire encore à son image et à sa réputation.

n. Enfin, la requérante soutient que son droit aux garanties d'une procédure régulière a été violé, la décision contestée ayant visé à tort les paragraphes c) et

e) de la section 11.3 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire) au lieu des paragraphes b) et c) de ladite section 11.3, faisant valoir que ce changement constitue un vice fondamental entachant la procédure de prise des décisions venue rendre la décision irrégulière.

24. Les arguments du défendeur se résument comme suit :

a. La décision contestée est régulière, raisonnable et régulière en la forme.

b. Le Représentant spécial a raisonnablement exercé le pouvoir qui lui appartient de mettre la requérante en congé administratif avec traitement afin de protéger les travaux de la formation d'enquête (section 11.3 b) de l'instruction ST/AI/2017/1) et d'éviter tout préjudice aux intérêts et à la réputation de l'Organisation (section 11.3 c) de l'instruction ST/AI/2017/1). Pour parvenir à cette conclusion, le Représentant spécial a examiné plusieurs facteurs dont les fonctions d'encadrement exercées par la requérante, les circonstances du retard accusé dans l'octroi d'un contrat à une membre de la formation d'enquête, l'effet intimidant que la présence de la requérante aurait sur la comparution de témoins devant la formation d'enquête et le risque de voir toute suspicion d'impunité des hauts responsables entamer la crédibilité des mécanismes de sanction de l'Organisation.

c. Nonobstant le fait qu'elle supervisait d'ordinaire l'octroi de contrats de consultant par la MANUL, la requérante a, par les actes qu'elle a posés, provoqué un retard de quatre semaines (du 13 mars au 10 avril 2023) dans l'octroi d'un contrat à une membre de la formation d'enquête.

d. Ayant approuvé dans un premier temps le formulaire de contrat de consultant aux fins de l'entrée en service de la membre de la formation d'enquête, la requérante attendra cependant 10 jours avant de remettre en cause la validité dudit formulaire auprès du Représentant spécial. Elle s'est également

abstenue de joindre des adresses électroniques utiles aux courriers électroniques qu'elle a adressés au Représentant spécial, ce qui aurait permis à toutes personnes concernées de répondre promptement à ses interrogations. Par la suite, nonobstant l'intervention du Représentant spécial venu apposer sa signature sur le formulaire, elle demandera que le formulaire soit rempli à nouveau pour y donner son approbation.

e. Ayant examiné les circonstances du retard accusé dans l'octroi d'un contrat à la membre de la formation d'enquête et la recommandation de la Cheffe de la Section régionale déontologie et discipline constatant les retards et leur incidence sur les travaux de la formation d'enquête, le Représentant spécial a conclu que la requérante représentait un risque pour l'enquête de la formation, et ce pour quatre raisons.

f. Premièrement, le Représentant spécial a conclu qu'il existait un risque de voir des témoins potentiels refuser de comparaître devant la formation d'enquête puisque la requérante aurait su le motif de leur déplacement, les mouvements du personnel étant subordonnés à son approbation.

g. Deuxièmement, étant donné l'étendue de l'autorité qui lui confère sa qualité de Cheffe de l'appui à la Mission, le Représentant spécial a conclu qu'il existait quelque risque de voir la requérante retarder encore les travaux de la formation d'enquête.

h. Troisièmement, le Représentant spécial a considéré que tout retard accusé dans les travaux de la formation se répercuterait sur l'accomplissement de son mandat. Tous autres retards auraient exigé de prolonger le délai imparti à la formation d'enquête pour conclure ses travaux et influé sur la disponibilité des membres de la formation d'enquête lesquels s'étaient engagés à siéger pour un temps bien déterminé. L'indisponibilité de tout membre de la formation aurait sérieusement retardé la clôture de l'enquête, car il aurait été difficile de lui trouver un remplaçant de la classe D-1 correspondant à celle de la requérante.

i. Enfin, le Représentant spécial a estimé que permettre à la requérante de continuer d'exercer sa fonction de haut responsable ce serait exposer les intérêts et la réputation de l'Organisation à quelque préjudice. Toute suspicion d'immixtion ou d'intervention directe ou indirecte de la requérante dans toute question intéressant les travaux de la formation d'enquête exposerait la réputation de l'Organisation à un risque inacceptable.

j. La mise de la requérante en congé administratif avec traitement était régulière en la forme. Le Représentant spécial a informé celle-ci par écrit des motifs de sa mise en congé administratif avec traitement et de la durée initiale de ladite mesure qui était raisonnable et proportionnée. La décision contestée était également une mesure proportionnée et non-punitives venant concilier l'intérêt de la requérante de s'éviter toute difficulté financière et ceux de l'Organisation de voir conclure l'enquête en toute diligence, de voir y concourir tous témoins et de sauvegarder sa réputation.

### *Textes applicables*

25. Au fond, la requérante fait grief à l'Administration de l'avoir irrégulièrement mise en congé administratif avec traitement.

26. Touchant le congé administratif avec traitement, la disposition 10.4 du Règlement du personnel porte notamment ce qui suit (souligné dans l'original) :

#### **Congé administratif pendant la durée d'une enquête et d'une instance disciplinaire**

a) Tout fonctionnaire peut être mis en congé administratif, sous réserve des conditions fixées par le Secrétaire général, à tout moment à compter de la dénonciation d'une faute présumée et en attendant l'ouverture d'une enquête. Le congé administratif peut être maintenu pendant toute la durée de l'enquête et jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire.

b) Le fonctionnaire mis en congé administratif par application du paragraphe a) ci-dessus doit être informé par écrit des motifs du congé et de sa durée probable, laquelle ne doit pas, dans la mesure du possible, dépasser trois mois.

[...]

d) La mise en congé administratif est prononcée sans préjudice des droits de l'intéressé et ne constitue pas une mesure disciplinaire.

[...]

27. Des paragraphes b), c), d) et e) de la section 11.3 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 il résulte ce qui suit (souligné dans l'original) :

*Congé administratif avec traitement*

11.3 Le fonctionnaire autorisé peut, en tout temps après le signalement d'allégations de conduite répréhensible, décider de placer le fonctionnaire concerné en congé administratif avec traitement s'il conclut à l'existence de l'une ou l'autre des conditions suivantes :

[...]

b) Le maintien en poste du fonctionnaire risque de permettre à ce dernier de détruire, de dissimuler ou de falsifier des éléments de preuve éventuels ou d'entraver de quelque manière que ce soit l'enquête ou l'instance disciplinaire, notamment en exerçant des représailles contre des personnes protégées par la circulaire ST/SGB/2017/2 ou en intimidant des témoins ;

c) La présence de l'intéressé dans les locaux de l'Organisation ou au lieu d'affectation pourrait constituer un risque sur le plan financier ou en matière de sécurité pour l'Organisation ou son personnel, ou porter préjudice aux intérêts ou à la réputation de cette dernière ;

d) La présence du fonctionnaire au travail pourrait nuire au maintien d'un environnement professionnel harmonieux ;

e) La conduite répréhensible risque de se poursuivre ou de se répéter.

28. Le contrôle juridictionnel de toute décision venue mettre tel fonctionnaire en congé administratif avec traitement consiste pour le Tribunal du contentieux à rechercher si la décision en cause était régulière et rationnelle au regard des critères résultant du texte du Règlement du personnel et des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 consacrées à la matière, ainsi que des informations dont l'Administration était saisie au moment où elle a pris la décision (voir arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 40 à 42).

29. Loin de substituer sa propre décision à celle de l'Administration, le Tribunal doit apprécier si la décision était irrationnelle ou arbitraire (voir arrêt *Gisage* (2019-UNAT-973), par. 37 à 40 ; arrêt *Millan* (2023-UNAT-1330), par. 107 à 110). En principe, le Tribunal du contentieux ne remet pas en cause à la légère l'exercice par l'Administration du pouvoir discrétionnaire qui est le sien [voir arrêt *Jafari* (2019-UNAT-927)]. Il est bien établi qu'il n'appartient pas au Tribunal du contentieux d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général ou le fonctionnaire titulaire d'une délégation de pouvoir parmi les diverses possibilités qui s'offraient à lui (voir *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 40, et arrêt *Belkhabbaz* (2018-UNAT-873), par. 66).

30. Dans l'arrêt *Jafari*, le Tribunal d'appel a rappelé que le pouvoir discrétionnaire de l'Administration n'était pas illimité, cette dernière ayant l'obligation d'agir de bonne foi et de respecter les textes applicables. L'entente et la confiance mutuelles entre employeur et employé sont consacrées implicitement dans tout contrat d'emploi, l'une et l'autre parties devant agir raisonnablement et de bonne foi (voir par. 31).

*Examen*

La décision de mettre la requérante en congé administratif avec traitement était-elle régulière ?

31. Pour camper le débat, le Tribunal relève que la requérante a la qualité de Cheffe de classe D-1 de l'appui à la Mission à la MANUL. Par lettre datée du 5 janvier 2023, le Représentant spécial est venu l'informer avoir décidé de charger une formation d'enquêter sur les allégations de harcèlement et d'abus d'autorité portées contre elle par une ancienne fonctionnaire de la MANUL. En sa qualité de Cheffe de l'appui à la Mission, la requérante avait également vocation à exercer une supervision sur l'octroi de contrats de consultant par la MANUL, y compris celui destiné à une membre de la formation chargée d'enquêter sur les allégations de conduite répréhensible portées contre sa personne.

32. La requérante a été mise en congé administratif avec traitement le 20 avril 2023 parce qu'elle aurait retardé la constitution de la formation chargée d'enquêter sur les allégations portées contre elle en retardant l'octroi du contrat de consultant à une membre de ladite formation. Plus précisément, la formation en question aurait éprouvé des difficultés et des retards à obtenir le concours attendu de la section de l'appui à la Mission dirigée par la requérante.

33. Le défendeur fait valoir qu'en sa qualité de Cheffe de l'appui à la Mission, la requérante est d'ordinaire chargée de superviser l'octroi de contrats de consultant par la MANUL. Malgré le caractère ordinaire de ces contrats, l'octroi d'un tel contrat à une membre de la formation a accusé un retard de quatre semaines (13 mars-10 avril 2023). Il ressort des circonstances qu'en dépit de la nature ordinaire du contrat, la requérante s'est autorisée de la connaissance qu'elle avait : i) de la formation et de ses travaux, ii) des problèmes d'effectifs du bureau du Directeur de cabinet, ainsi que iii) des affaires budgétaires et autres questions de ressources humaines objet de subdélégation pour retarder l'octroi du contrat en question.

34. En particulier, le défendeur soutient que le maintien de la requérante dans sa qualité de haut responsable en tant que Cheffe de l'appui à la Mission était source de retard et risquait de différer encore la conclusion des travaux de la formation, ajoutant que le maintien en fonctions de celle-ci exposerait la réputation de l'Organisation à un risque inacceptable. Le défendeur affirme que l'ancienneté de la requérante, les circonstances ayant entouré le retard accusé dans l'octroi d'un contrat à une membre de la formation, l'effet intimidant que la présence de la requérante aurait sur les témoins appelés à comparaître et le risque que toute suspicion d'impunité des hauts responsables vienne entamer la crédibilité des mécanismes de sanction de l'Organisation étaient au nombre des facteurs venus fonder la décision contestée.

35. La requérante soutient à l'opposé que sa mise en congé administratif avec traitement était inspirée d'un motif irrégulier, arbitraire, injustifiée, viciée en la forme et par conséquent, irrégulière, que le défendeur a dénaturé les actes qu'elle a posés et que l'argument selon lequel elle a retardé l'octroi du contrat de consultant à la membre de la formation concernée est factuellement mal étayé.

36. La requérante soutient également avoir dit en personne à la Cheffe de la Section régionale déontologie et discipline être animée du souci de préserver l'intégrité de la mission d'enquête confiée à la formation et n'avoir pas, ce faisant, retardé ladite enquête. Elle affirme que ce souci était légitime et vérifiable et dicté par l'impératif de préserver l'intégrité de l'enquête.

37. Le Tribunal n'est pas convaincu par les arguments de la requérante que ses actes n'ont pas causé de retard à la formation d'enquête ou qu'ils étaient en soi justifiés. Il ressort du dossier qu'elle a, par exemple, soulevé une objection à l'idée de remettre une liste de témoins au Point focal déontologie et discipline de la MANUL, à la suite de quoi la Cheffe de la Section régionale déontologie et discipline a dû intervenir pour recommander qu'il soit procédé autrement afin de la satisfaire, si bien que la coordination des interventions nécessaires pour répondre aux demandes d'information de la formation s'en trouvera retardée. Il ressort également du dossier que, comme le

défendeur l'a affirmé, la requérante a bel et bien retardé l'octroi du contrat de consultant à une ancienne fonctionnaire, membre de la formation d'enquête dont la participation à cette mission était subordonnée à l'obtention dudit contrat de consultant et a, ce faisant, retardé les travaux de ladite formation. En particulier, ayant approuvé dans un premier temps le formulaire de contrat de consultant nécessaire à l'entrée en fonctions de la membre de la formation concernée, la requérante attendra 10 jours pour en remettre en cause la validité auprès du Représentant spécial. Il ressort en outre du dossier que la requérante s'est abstenue de joindre des adresses électroniques utiles aux courriers électroniques qu'elle a adressés au Représentant spécial, ce qui aurait permis à toutes personnes intéressées de répondre rapidement aux interrogations que lui inspirait le formulaire de contrat de consultant. Il est constant que la requérante a, par la suite, demandé de nouveau à recevoir une version à jour pour approbation, alors même que le Représentant spécial était intervenu pour apposer sa signature sur le formulaire en question.

38. Le Tribunal retient que la requérante ne conteste pas avoir dit la préoccupation que lui inspirait l'idée de faire tenir une liste de témoins au Point focal déontologie et discipline de la MANUL. Elle ne conteste pas non plus s'être abstenue de joindre des adresses électroniques utiles aux courriers électroniques qu'elle a adressés au Représentant spécial, ce qui aurait permis à toutes personnes intéressées de répondre rapidement aux interrogations que lui inspirait le formulaire de contrat de consultant en question, ni davantage avoir demandé une version à jour dudit formulaire pour approbation par elle nonobstant l'intervention du Représentant spécial venu apposer sa signature sur ledit formulaire.

39. La requérante soutient que les retards accusés par la formation d'enquête dans ses travaux étaient imputables à d'autres parties comme le Bureau du Directeur de cabinet. Si d'autres raisons ont sans doute concouru à ces retards, il ressort du dossier que, par sa propre conduite, que la requérante y a effectivement contribué.

40. Le Tribunal observe qu'en sa qualité de Cheffe de l'appui à la Mission, la requérante s'est trouvée dans une position peu enviable, étant tenue d'apporter son concours à l'administration des travaux de la formation chargée d'enquêter sur une plainte pour conduite répréhensible portée elle. En pareilles circonstances, où il y a forcément quelque apparence de conflit d'intérêts, l'Organisation devrait faire preuve de plus d'habileté pour ne pas donner prise à un quelconque conflit d'intérêts. Faire intervenir la requérante en quoi que ce soit dans l'enquête faisait d'emblée problème. Toutefois, ainsi qu'il est dit plus haut, en soulevant des objections à l'enquête ou en retardant les travaux, la requérante a donné prise à des suspicions raisonnables d'immixtion dans lesdits travaux et/ou d'influence sur leur cours. Le Tribunal conclut de là que le Représentant spécial a raisonnablement exercé le pouvoir discrétionnaire qui est le sien en mettant la requérante en congé administratif avec traitement, afin notamment de protéger la crédibilité du mécanisme de sanction de l'Organisation.

41. En outre, le Tribunal convient avec le défendeur que, du fait de la position de pouvoir et d'influence qu'elle occupait dans la Mission, la requérante risquait de susciter quelque conflit d'intérêts et qu'elle était en mesure d'entraver secrètement ou ouvertement les travaux de la formation d'enquête, ce qui aurait donné prise à quelque suspicion d'impunité de nature à entamer la crédibilité du mécanisme de sanction de l'ONU.

42. Vu ce qui précède, le Tribunal conclut que la décision de mettre la requérante en congé administratif avec traitement était régulière, raisonnable et proportionnée et que le Représentant spécial a raisonnablement exercé l'autorité qui est la sienne afin de protéger les travaux de la formation d'enquête (tel que prescrit par le paragraphe b) de la section 11.3 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1) et d'éviter tout préjudice aux intérêts et à la réputation de l'Organisation (tel que prescrit par le paragraphe c) de la section 11.3 de l'instruction ST/AI/2017/1).

Le droit de la requérante aux garanties d'une procédure régulière a-t-il été respecté ?

43. La requérante prétend que son droit aux garanties d'une procédure régulière a été violé, la décision contestée ayant visé à tort les paragraphes c) et e) au lieu des paragraphes b) et c) de la section 11.3 de l'instruction ST/AI/2017/1, faisant valoir que ce changement est venu entacher la procédure de prise de décisions d'un vice fondamental rendant la décision irrégulière.

44. Le défendeur soutient que la référence erronée aux paragraphes c) et e) de la section 11.3 de ladite instruction était une erreur d'écriture indifférente comme en témoigne le texte de la recommandation de la Cheffe de la Section régionale déontologie et discipline au Représentant spécial, qui vise les seuls paragraphes b) et c) de la section 11.3 de l'instruction ST/AI/2017/1. Le défendeur fait remarquer que le texte de la décision contestée en expose clairement les motifs, à savoir ceux de protéger les travaux de la formation d'enquête et d'éviter tout préjudice aux intérêts et à la réputation de l'Organisation.

45. Le Tribunal constate que le texte de la recommandation de la Cheffe de la Section régionale déontologie et discipline au Représentant spécial (ayant servi de fondement à la décision) visait bel et bien les seuls paragraphes b) et c) de la section 11.3 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 et que le texte de la décision contestée précise que la décision était dictée par l'impératif de protéger les travaux de la formation d'enquête et d'éviter tout préjudice aux intérêts et à la réputation de l'Organisation. Cela étant, le Tribunal accepte l'explication donnée par le défendeur selon laquelle le changement attaqué résultait d'une erreur d'écriture qui, en tout état de cause, n'est pas venue porter fondamentalement préjudice à la requérante.

46. Disant avoir été informée le 5 février 2024 que la formation d'enquête avait achevé ses travaux et que son rapport avait été transmis au Bureau des ressources humaines du Département pour suite disciplinaire éventuelle, la requérante soutient que, dès lors qu'elle ne peut plus s'immiscer dans les travaux de la formation d'enquête, sa présence dans la Mission ne saurait être regardée comme venant porter

préjudice aux intérêts et à la réputation de l'Organisation, qu'en conséquence, rien ne justifie de prolonger encore sa mise en congé administratif avec traitement.

47. Le Tribunal relève que dans la lettre portant mise en congé administratif avec traitement datée du 19 avril 2023 qu'il a adressée à la requérante, le Représentant spécial de la MANUL a informé cette dernière avoir décidé de la mettre en congé administratif avec traitement pour une période initiale de trois mois ou jusqu'à la clôture de toute instance disciplinaire, si celle-ci intervenait en premier et ce, afin de protéger les travaux du groupe d'établissement des faits. Il ressort du dossier que l'instance disciplinaire suit encore son cours. La requérante affirme avoir été informée que la formation d'enquête avait achevé ses travaux et que son rapport avait été transmis au Bureau des ressources humaines du Département pour éventuelle suite disciplinaire. Il s'ensuit que la décision initiale prise par l'Organisation de mettre la requérante en congé administratif avec traitement demeure valablement fondée.

48. Enfin, on retiendra que la requérante a affirmé sans preuve dans sa requête que, ayant évalué les allégations de conduite répréhensible portées contre elle, le précédent Chef de Mission de la MANUL avait décidé de ne pas ouvrir d'enquête contre elle et de classer l'affaire sans suite. La requérante soutient que « [l]a nouvelle direction, sans consulter la précédente et ignorant tout de l'histoire de la plaignante, a découvert la plainte déposée en avril 2022 et ouvert l'affaire à enquête. Elle [la requérante] fait donc l'objet d'une double incrimination ». Le Tribunal juge ce grief non étayé par quelque élément de preuve et dénué de fondement. Le fait par la nouvelle direction de rouvrir l'affaire à enquête, à la suite de quoi la requérante a été mise en congé administratif avec traitement n'opère pas double incrimination, dès lors qu'il n'est pas prouvé que la précédente direction avait effectivement décidé de ne pas donner suite à la plainte. Ce grief ne peut donc prospérer, étant sans fondement.

49. À ce stade, il est important aux yeux du Tribunal de souligner que la mise en congé administratif avec traitement est une mesure purement administrative, non-punitif et non-disciplinaire qui revêt un caractère non pas permanent mais temporaire

ou limité dans le temps, même si la durée peut en être prolongée, comme il en a été dans le cas de la requérante. Cette dernière continue de percevoir son traitement et n'est pas financièrement préjudiciée par la décision portant mise en congé administratif avec traitement prise à son encontre.

50. L'ensemble des éléments de preuve autorise à conclure que le droit de la requérante aux garanties d'une procédure régulière a été respecté. En effet, mis à part celui tiré du changement de base légale de la décision, la requérante n'a relevé nul autre grief relativement au respect de la légalité en ce qui la concerne. À cet égard, le Tribunal relève que, ayant, en sa qualité de chef d'entité, reçu délégation de pouvoir pour prendre la décision contestée, le Représentant spécial a informé la requérante par écrit des motifs de sa mise en congé administratif avec traitement et de la durée initiale de ladite mesure, tel que prescrit par la disposition 10.4 du Règlement du personnel en son paragraphe b). Il suit de là que la décision portant mise en congé administratif avec traitement prise à l'encontre la requérante était régulière en la forme.

51. Constat décisif, la requérante n'a pas rapporté la preuve que la décision contestée était arbitraire ou fantaisiste, inspirée par quelque préjugé ou autres facteurs étrangers à la cause ou entachée de quelque vice de forme ou erreur de droit.

52. **Dispositif**

53. La décision contestée étant régulière, la requête est rejetée comme mal fondée.

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 9 août 2024

Enregistré au Greffe le 9 août 2024

*(Signé)*

Isaac Endeley, Greffier, New York