



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/015

Jugement n° UNDT/2024/109

Date : 11 décembre 2024

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Joëlle Adda

Greffe : New York

Greffier : Isaac Endeley

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

JUGEMENT

Conseils du requérant :

Christopher Bollen

Michel Reymond

Conseils du défendeur :

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

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

Introduction

1. Par requête du 6 mai 2022, le requérant, ancien directeur (D-2) du Bureau de la Conseillère spéciale pour l’Afrique (le « Bureau »), a contesté la décision de lui imposer la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.
2. Par réponse du 3 juin 2022, le défendeur a fait valoir que la mesure disciplinaire prise à l’encontre du requérant était régulière.
3. Le 9 mai 2024, le requérant et l’ancienne Secrétaire générale adjointe et Conseillère spéciale du Secrétaire général pour l’Afrique (la « SGA ») ont été entendus lors d’une audience tenue via MS Teams.
4. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

Faits

5. En exécution de l’ordonnance n° 071 (NY/2023) du 17 août 2023, les parties ont présenté l’exposé conjoint ci-après des faits constants (souligné dans l’original) :

[...]

En janvier 2018, [BG (nom occulté pour des raisons de confidentialité)] a été nommée au poste de Secrétaire générale adjointe et Conseillère spéciale pour l’Afrique. Le requérant a donc cessé d’exercer la fonction de secrétaire général adjoint par intérim.

[...]

Avant l’arrivée de la SGA, le Bureau était composé de deux services dirigés chacun par un chef de la classe D-1 : le Service de la coordination, de la mobilisation et de l’élaboration des programmes dirigé par [RC (nom occulté pour des raisons de confidentialité)] et le Service des politiques et du suivi de leur application dirigé par [BM (nom occulté pour des raisons de confidentialité)]. Tous les membres

du personnel relevaient directement de leur chef de service respectif (D-1), leur premier notateur, et du directeur, le requérant, leur second notateur. L'un et l'autre chefs relevaient quant à eux du requérant, lui-même placé sous l'autorité de la SGA, qui était à la fois sa première et seconde notatrice.

En juillet 2018 ou vers cette date, un cabinet de conseil international externe a procédé à une évaluation stratégique du Bureau et conclu notamment à la nécessité de revoir la structure du Bureau et de resserrer le lien entre la paix et le développement.

[...]

Les 11 et 12 septembre 2018, à l'occasion d'un séminaire-retraite organisé par le Bureau, la SGA a présenté son projet de restructuration, prévoyant la suppression des deux Services et la réorganisation des activités du Bureau selon sept axes de travail (dont le nombre sera ensuite ramené à quatre).

[...]

Le 14 décembre 2018, un groupe d'enquête a été chargé d'enquêter sur les nombreuses plaintes pour harcèlement déposées contre la SGA par les hauts fonctionnaires du Bureau et [VN (nom occulté pour des raisons de confidentialité)]. Le 27 juin 2019, le requérant a été informé de l'issue de sa plainte.

[...]

Le 14 décembre 2018, le budget du Bureau pour 2020 devant être présenté dans un délai serré à la mi-janvier, [KB (nom occulté pour des raisons de confidentialité)], à la demande de la SGA, a sollicité par courrier électronique la tenue d'une réunion urgente visant à compiler et à achever les plans de travail pour 2019 et 2020 des quatre équipes fonctionnelles de manière à éviter les doublons, à créer des synergies entre les axes de travail et à produire des effets concrets et une valeur ajoutée conformément à l'orientation stratégique du Bureau. [...]

Du 19 décembre 2018 au 7 janvier 2019, le requérant a pris un congé annuel, après en avoir informé tous ses collègues par courriel daté du 18 décembre 2018.

[...]

Le 30 janvier 2019, après la présentation du texte explicatif du budget le 15 janvier 2019, [la SGA] a demandé au requérant, par courrier électronique, de rencontrer [RC] et [BM], les chefs d'équipe fonctionnelle et [ST (nom occulté pour des raisons de confidentialité)] pour travailler au chiffrage du projet de budget.

Le 31 janvier 2019, dans sa réponse au courriel de la SGA, le requérant a indiqué que le gros du budget ayant été établi sans qu'il en ait été informé ou consulté et sans qu'il y ait contribué, il ne voyait pas ce que son intervention pourrait apporter de plus et n'était donc pas en mesure de prendre part au processus budgétaire.

[...]

Le 27 mars 2019, par memorandum signé, avec copie à la Directrice de cabinet, le requérant, ainsi que [BM] et [RC], a demandé à [ML (nom occulté pour raisons de confidentialité)], Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines, de donner sans tarder des instructions sur l'évaluation et la notation des fonctionnaires pour la période 2018/2019. Il y a fait remarquer que dans la nouvelle « structure horizontale » du Bureau, les fonctionnaires des classes P-3 et P-4 relevaient directement de fonctionnaires de la classe P-5, leurs premiers notateurs, lesquels étaient placés sous l'autorité directe de la SGA sans intervention du Directeur (le requérant) ou des deux chefs [BM et RC]. Il a indiqué que la SGA persistait à exclure les trois plus hauts fonctionnaires du Bureau, de sorte qu'il leur était devenu impossible d'évaluer de manière précise les performances et de s'acquitter correctement des fonctions d'évaluation et de notation. La SGA n'a pas reçu copie du memorandum, dans lequel les hauts fonctionnaires ont indiqué ce qui suit :

- a. « Alors que nous approchons à grands pas de la fin de la période d'évaluation, à la fin du mois de mars 2019, les collègues continuent de nous adresser des questions sur les modalités d'achèvement de la procédure d'évaluation et de notation pour la période allant d'avril 2018 à mars 2019 ».
- b. « La nouvelle structure n'obéit pas à la nomenclature de [l'ONU] et son mode de fonctionnement, ou l'absence de mode de fonctionnement, n'est pas conforme aux règles et règlements applicables [de l'ONU]. En outre, le nouveau processus en place a eu pour effet de dépouiller le Directeur et les chefs de leurs attributions et responsabilités et de leur fonction d'encadrement et de gestion. [...] Qui plus est, ces changements n'apparaissent pas dans la définition d'emploi ou les formulaires de notification administrative des collègues, ni n'y correspondent ».
- c. « Bien que certains fonctionnaires aient tenté de nous tenir officieusement informés des tâches qui leur avaient été confiées, la SGA continue de nous exclure, de sorte qu'il nous est devenu impossible d'évaluer de manière précise les

performances et de nous acquitter correctement des fonctions d'évaluation et de notation ».

Le 12 avril 2019, la SGA a rappelé à tous les fonctionnaires du Bureau d'établir leur document de performance le 30 avril 2019 au plus tard, notant que pour la période 2018/2019 les premier et second notateurs seraient les mêmes que pour la période précédente et que, pour la période allant de novembre 2018 à mars 2019 les chefs d'équipe fonctionnelle (P-5) feraient office de notateurs supplémentaires des fonctionnaires placés sous leur supervision. La SGA a également fait savoir que les modalités d'établissement des [rapports électroniques d'évaluation et de notation des fonctionnaires (e-PAS)] pour la période 2019/2020 et des plans de travail seraient communiquées sous peu.

Le 26 avril 2019 ou vers cette date, sur recommandation du jury d'entretien, la SGA a retenu [KJ (nom occulté pour des raisons de confidentialité)].

[...]

Le 11 juillet 2019, par courriel, avec copie au requérant et à [BM], [RC] a dit à [KJ] qu'il n'exerçait pas à son égard de fonction d'encadrement.

Le 16 juillet 2019, [KJ] s'est renseignée auprès du requérant pour savoir qui pouvait signer les documents liés à ses procédures administratives, notamment le rapport e-PAS, les demandes de congé et de télétravail.

[...]

Le 18 juillet 2019, en réponse au courriel du 16 juillet 2019, le requérant a indiqué à [KJ] ce qui suit : « Comme vous n'êtes pas placée sous mon autorité, je ne peux pas être votre premier notateur. Vous pourriez demander [à la SGA] de vous désigner un supérieur hiérarchique adéquat ou en l'occurrence, un premier notateur ».

[...]

Le 19 juillet 2019, [KJ] a indiqué au requérant qu'elle avait sollicité son avis en sa qualité de second notateur et de Directeur afin qu'il l'aide à régler son problème administratif. Plus tard dans la journée, elle lui a demandé son avis, en sa qualité de second notateur, sur son plan de travail. Le requérant a transmis son courriel à [RC] qui lui a répondu ce qui suit : « Nous en avons discuté. Je crois que ma communication sur le sujet était claire ».

Le 23 juillet 2019, le requérant a envoyé à [RC] son projet de réponse à [KJ] indiquant ce qui suit : « Si votre poste relève du Service de la coordination, de la mobilisation et de l'élaboration des programmes

dirigé par [RC], c'est le Service des politiques et du suivi de leur application dirigé par [BM] qui est chargé de la mise en œuvre du Mécanisme de suivi [des Nations Unies]. Avez-vous consulté [BM] à ce sujet ? »

[...]

Par courriel du **24 juillet 2019**, le requérant a répondu à [KJ] en utilisant le texte rédigé par [BM]. Mentionnant la réunion entre [KJ], les deux chefs et [le requérant] tenue en juin 2019 et la réunion du 23 juillet 2019 présidée par [AD (nom occulté pour des raisons de confidentialité)], le requérant a écrit ce qui suit : « [...] la chaîne hiérarchique au sein du Bureau sera précisée lors du séminaire-retraite que [le Bureau des ressources humaines] organise pour le Bureau » et « dans les circonstances, je crains de ne pouvoir vous être d'une grande aide tant que la question de la chaîne hiérarchique n'aura pas été mise au clair ».

[...]

Par courriel du **19 août 2019**, avec copie à [MT], la SGA a informé les membres du personnel du Bureau que la prorogation au 30 septembre 2019 de la date limite d'établissement des rapports e-PAS pour la période 2018-2019 avait été approuvée, en précisant la marche à suivre pour l'établissement desdits rapports. Dans son message, elle a notamment indiqué ce qui suit :

- a. Le concept d'axes de travail ou d'équipes fonctionnelles adopté en novembre 2018 a pu avoir suscité des interrogations sur la manière de traduire les changements en objectifs et sur le rôle des premiers et seconds notateurs dans l'évaluation et la notation des fonctionnaires, ainsi que je l'ai indiqué dans mon mémorandum du 12 avril. J'espère que les éléments ci-après permettront d'apporter des éclaircissements sur le sujet afin de nous permettre de conclure la période d'évaluation 2018-2019 ;
- b. Objectifs : Tous les objectifs arrêtés au 1^{er} avril 2018 doivent être consignés dans le plan de travail. Veillez à bien indiquer si un objectif donné vaut uniquement pour une partie de la période d'évaluation, étant entendu que le fonctionnaire sera évalué sur toute la période considérée, sauf circonstances exceptionnelles. Tout objectif supplémentaire arrêté au 1^{er} novembre 2019 devra également être consigné.
- c. Premiers et seconds notateurs :

Fonctionnaires des classes P-1 à P-4:*

Premier notateur	Chef de service
Second notateur	Directeur
Notateur supplémentaire	Chef d'équipe fonctionnelle

* Veuillez noter que les fonctionnaires relevant directement de la SGA et ceux qui sont dans une situation particulière [par exemple, les membres de l'équipe d'évaluation] peuvent être soumis à des dispositions différentes.

Fonctionnaires de la classe P-5:*

Premier notateur	Chef de Service
Second notateur	Directeur

La SGA fera part de son avis au premier notateur aux fins de l'évaluation au titre de la période allant de novembre 2018 à mars 2019

Fonctionnaires de la classe D-1

Premier notateur	Directeur
Seconde notatrice	SGA

Fonctionnaires de la classe D-2

Première notatrice	SGA
Seconde notatrice	SGA

- d. J'encourage les fonctionnaires à mettre à profit le reste du mois d'août pour établir leur auto-évaluation afin que les premiers et seconds notateurs ainsi que les notateurs supplémentaires aient suffisamment de temps pour achever l'évaluation en septembre.
- e. Veuillez noter que les modalités d'établissement des rapports e-PAS pour la période 2019/2020 sont susceptibles de changer et dépendent du résultat des interventions administratives évoquées lors de la réunion du personnel du Bureau le 23 juillet 2019.
- f. J'espère pouvoir compter sur votre pleine coopération et si vous avez des questions, n'hésitez pas à m'en faire part ou à les adresser au Chef du Service administratif [MT], qui nous a fourni des éléments d'information et des conseils sur l'établissement des rapports e-PAS.

[...]

[Les 5 et 6 septembre 2019, l'équipe de direction du Bureau a pris part à un séminaire-retraite animé par un consultant].

[....]

Par courriel du **27 septembre 2019**, la SGA a demandé au requérant de veiller à ce que les rapports e-PAS de tous les fonctionnaires soient achevés le 30 septembre 2019 au plus tard, précisant notamment ce qui suit :

- a. Comme vous le savez, le Bureau des ressources humaines a approuvé, à titre exceptionnel, le report au 30 septembre 2019 de la date limite d'établissement des e-PAS des membres du personnel du Bureau pour la période 2018-2019, ainsi que l'a récemment confirmé le Service administratif. Nous avons aussi discuté de la procédure d'établissement des rapports e-PAS lors du récent séminaire-retraite de l'équipe de direction.
- b. Dans l'intérêt de tout le personnel du Bureau, il est important d'achever cette procédure. Je vous demande donc en votre qualité de Directeur du Bureau de veiller à ce que les rapports e-PAS de tous les fonctionnaires soient établis le 30 septembre au plus tard.

[...]

Le 7 octobre 2019, dix fonctionnaires du Bureau ont fait part à la SGA de leur crainte que le non-établissement de leur rapport e-PAS pour 2018/2019 nuise à leurs perspectives de carrière.

[...]

Le 1^{er} novembre 2019, [CP (nom occulté pour des raisons de confidentialité)], Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité [la « SGA chargée du DMSPC »], a invité les fonctionnaires du Bureau à une réunion-débat. [MT] a récapitulé à l'intention des fonctionnaires du Bureau les principaux messages communiqués par [CP] à de cette réunion, notamment ce qui suit :

- a. Le Bureau fera l'objet d'une étude d'ensemble indépendante menée par des consultants externes sous la conduite d'un ancien fonctionnaire de [l'ONU/Programme des Nations Unies pour le développement] ;
- b. L'équipe fonctionnelle de gestion des connaissances et du suivi et l'équipe fonctionnelle d'analyse et de coordination des politiques relèveront de [RC] ;

- c. L'équipe fonctionnelle de l'appui intergouvernemental et l'équipe fonctionnelle des communications relèveront de [BM] ;
- d. Cette organisation hiérarchique est transitoire et sera revue en fonction des résultats de l'examen fonctionnel indépendant ;
- e. L'établissement des rapports e-PAS de tous les fonctionnaires du Bureau pour les périodes d'évaluation 2018-2019 et 2019-2020 est suspendu en attendant la fin de l'examen indépendant. Si un fonctionnaire du Bureau fait acte de candidature pour une vacance de poste, temporaire ou non, [le Bureau des ressources humaines] attestera au responsable du poste à pourvoir la performance donnant satisfaction de l'intéressé ;
- f. À titre exceptionnel, tout engagement de durée déterminée arrivant bientôt à expiration sera prolongé pour la durée normale, sans qu'il soit nécessaire d'avoir établi un rapport e-PAS. La durée de la prolongation ne sera pas raccourcie en raison de l'examen indépendant en cours.

Le 4 novembre 2019, par courriel adressé à tous les fonctionnaires du Bureau et à [MT], la SGA a remercié [MT] pour sa note récapitulant les messages clés communiqués à la réunion et a indiqué ce qui suit : « Un autre message clé qui a toutefois été rappelé était l'importance de suivre les instructions de ses supérieurs et le fait que tout manquement à cet égard serait considéré comme étant une insubordination ».

Tout au long de la période susmentionnée :

a. [ST] a affirmé qu'il avait aidé le requérant, RC et BM à définir une position, conformément à leur volonté, sur leur instruction et à leur demande, ce qu'il considérait comme relevant des activités raisonnables liées à son travail.

b. [ST] a indiqué qu'il avait rédigé des courriels que le requérant devait envoyer à [la SGA] parce que le requérant souhaitait avoir son avis. Il a affirmé ce qui suit : « [Le requérant] étant mon second notateur, cela aussi relevait pleinement des tâches administratives s'inscrivant dans le cadre de ma relation avec lui ».

Le 1^{er} août 2020, la SGA a quitté l'Organisation, son engagement de durée déterminée ayant expiré.

Rappel de la procédure

6. Le 28 octobre 2020, le Bureau des services de contrôle interne (le « BSCI ») a communiqué au Bureau des ressources humaines un rapport d'enquête concernant le requérant, où il indique avoir reçu en septembre et octobre 2019 de nombreux signalements étroitement liés de conduite potentiellement répréhensible concernant des fonctionnaires du Bureau. Après avoir évalué ces signalements et conclu qu'ils concernaient le requérant, BM et RC (ensemble, les « hauts fonctionnaires »), le BSCI a enquêté sur les allégations selon lesquelles les hauts fonctionnaires s'étaient livrés à une conduite potentiellement répréhensible en allant à l'encontre du projet de réforme du Bureau et en s'opposant à la SGA.

7. À la suite de l'examen du rapport d'enquête, le requérant a été informé, par memorandum du 19 juillet 2021 (le « memorandum portant notification des allégations »), qu'il avait été décidé de retenir officiellement contre lui des allégations de faute, conformément à la section 8 de l'instruction administrative intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire » (ST/AI/2017/1) et au chapitre X du Règlement du personnel. Il a également été informé que si cette conduite était avérée, elle constituerait une violation des paragraphes b), e), g) et i) de l'article 1.2 du Statut du personnel, des paragraphes a), f) et g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, ainsi que de la section 3.5 de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité » (ST/SGB/2019/8).

8. Le 16 septembre 2021, le requérant a présenté ses observations sur les allégations de faute.

9. Par lettre du 6 janvier 2022 (la « lettre portant sanction »), le requérant a été informé de la décision de la SGA chargée du DMSPC, selon laquelle tous les éléments du dossier établissaient à suffisance les faits qui lui étaient reprochés et que sa conduite

justifiait la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

Examen

Contrôle juridictionnel de la mesure disciplinaire de cessation de service

10. Conformément au paragraphe 4 de l'article 9 du Statut du Tribunal du contentieux récemment adopté et à la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, lorsqu'il procède 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 requérant à une procédure régulière a été respecté.

11. Toute faute passible de licenciement doit être démontrée par des éléments de preuve clairs et convaincants, c'est-à-dire propres à démontrer que la véracité des faits est hautement probable [voir arrêt *Karkara* (2021-UNAT-1172), par. 51, et, dans le même sens, par exemple, les arrêts *Modey-Ebi* (2021-UNAT-1177), par. 34 ; *Khamis* (2021-UNAT-1178), par. 80 ; *Wakid* (2022-UNAT-1194), par. 58]. Le Tribunal d'appel a précisé que pour être claires et convaincantes, les preuves devaient emporter l'adhésion plus fortement que ne le faisait la prépondérance des probabilités, mais pas au-delà de tout doute raisonnable – autrement dit, la véracité des faits allégués devait être hautement probable [voir arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), par. 30]. À cet égard, il appartenait à l'Administration de démontrer que la faute ayant donné lieu à sanction disciplinaire a effectivement été commise [arrêt *Turkey* (2019-UNAT-955), par. 32].

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

12. Dans la lettre portant sanction, il est indiqué que les actes du requérant constituaient une faute. En particulier, l'Administration a conclu ce qui suit :

a. Le requérant a fait des remarques déplacées à des membres du personnel du Bureau qui peuvent donner l'impression qu'il a exigé qu'ils fassent preuve de loyauté personnelle à son égard et laissé entendre que des représailles seraient exercées en cas de manque de loyauté.

b. Le requérant a fait preuve d'insubordination et créé un milieu de travail hostile.

c. Le requérant, avec d'autres fonctionnaires du Bureau, a mobilisé une opposition aux instructions, aux directives et à l'autorité de la SGA.

13. Le Tribunal examinera si les faits qui sous-tendent chacun des trois chefs d'accusation sont établis par des preuves claires et convaincantes.

Chef 1 – Le fait d'exiger qu'on fasse preuve à son égard de loyauté personnelle et de laisser entendre que des représailles seraient exercées en cas de manque de loyauté

14. Dans la lettre portant sanction, il est précisé ce qui suit :

[...]

De 2010 à 2019, [le requérant] a fait des remarques déplacées à des membres du personnel du Bureau, notamment [KK (nom occulté pour des raisons de confidentialité)], économiste hors classe, [KB], fonctionnaire chargé de la stratégie, des politiques et de l'innovation, [DW (nom occulté pour des raisons de confidentialité)], spécialiste de la gestion de programme, [BY (nom occulté pour des raisons de confidentialité)], spécialiste de la gestion de programme, et [JV (nom occulté pour des raisons de confidentialité)], assistant spécial de la SGA, [...] remarques qui peuvent donner l'impression qu'il a exigé qu'ils fassent preuve à son égard de loyauté personnelle et laissé entendre qu'en cas de manque de loyauté, des représailles seraient exercées, notamment des répercussions négatives sur le renouvellement des contrats et les chances de promotion.

[...]

15. Le requérant soutient que cette accusation n'est pas établie par des preuves claires et convaincantes. Il fait valoir que ce qu'on lui reproche est faux et que les allégations ont été portées contre lui en représailles pour avoir déposé plainte contre la SGA. Selon lui, l'accusation porte principalement sur des événements qui se seraient produits entre 2010 et 2018 (avant la nomination de la SGA) et qui n'avaient pas alors été signalés au BSCI. À l'audience, le requérant a déclaré qu'il n'avait jamais demandé à un quelconque fonctionnaire du Bureau de faire preuve de loyauté à son égard, affirmant qu'il estimait que c'était au Bureau et à la mission qui était la sienne de servir au mieux les États Membres que le fonctionnaire devait une loyauté. Le requérant a ajouté qu'il n'était pas en mesure d'intervenir en matière de renouvellement de contrats et de promotion des membres du personnel et que rien n'indiquait que ses commentaires avaient donné lieu à des représailles.

16. Le défendeur soutient que cinq témoins ont déclaré au BSCI que lorsqu'ils avaient intégré le Bureau pour la première fois ou dans le cadre d'une réaffectation ou lorsqu'ils s'étaient vu refuser une promotion par exemple, le requérant avait fait des remarques exigeant qu'on fasse preuve à son égard de loyauté personnelle et laissant entendre que des représailles seraient exercées en cas de manque de loyauté. Il affirme que le fait que les événements remontent à 2010 ne signifie pas que le requérant fait l'objet de représailles dans cette affaire. L'ouverture d'une action disciplinaire n'est pas soumise à un délai de prescription.

17. Le Tribunal note que cinq témoins (RC, KB, BY, DW et JV) ont fourni au groupe d'enquête des éléments de preuve indiquant que le requérant avait fait des remarques exigeant qu'ils fassent preuve à son égard de loyauté personnelle et laissant entendre qu'à défaut, ils s'exposeraient à des représailles. RC a déclaré qu'il savait que le requérant tenait des « conversations sur la loyauté » avec des fonctionnaires du Bureau, y compris DW. En outre, CC (nom occulté pour des raisons de confidentialité), assistant d'équipe, a déclaré que le requérant avait demandé que les membres du personnel lui promettent loyauté et qu'il savait que le requérant avait dit à KK et à KB

que s'ils cherchaient un emploi en dehors du Bureau, il le saurait et que s'il recevait un appel, il prendrait cela pour un manque de loyauté.

18. La SGA a déclaré que JV lui avait dit que le requérant le convoquait dans son bureau chaque jour depuis son entrée en service au Bureau, qu'il fermait la porte et lui posait des questions, ce qui le mettait mal à l'aise, et que la SGA avait décidé d'intervenir. Son témoignage est corroboré par le courriel qu'elle a adressé au requérant le 11 novembre 2019, dans lequel elle indiquait ce qui suit :

[...]

J'ai remarqué que depuis l'arrivée de [JV] le 25 octobre 2019, vous l'aviez régulièrement convoqué dans votre bureau pour des réunions individuelles. [...] ces conversations ont mis mon assistant spécial mal à l'aise car vous lui avez demandé de vous communiquer des informations sur mes réunions et mes activités, y compris celles à caractère confidentiel. [...] Je vous demande de bien vouloir vous abstenir de ce comportement et, si vous souhaitez discuter de quoi que ce soit avec mon assistant spécial, de le faire ouvertement ou par écrit, en veillant à me mettre en copie.

[...]

19. Le Tribunal considère que les témoignages relatifs au comportement du requérant sont concordants et convaincants. Il note en outre que les éléments de preuve sont corroborés par les propos du requérant lui-même figurant dans sa réponse aux allégations de faute et sa requête, selon lesquels la loyauté des membres du personnel envers l'Organisation devait aller de pair avec leur loyauté envers lui en sa qualité de directeur, dans la mesure où il devait pouvoir faire confiance à ses collaborateurs puisqu'il dirigeait le bureau. Le requérant a par ailleurs déclaré qu'en réalité, les engagements de tous les secrétaires généraux adjoints, nommés par décision du Secrétaire général, étaient par définition transitoires puisque de durée limitée et que ce n'était pas le cas des membres de la fonction publique qui, dans les faits, étaient ceux qui administraient leurs services dont ils demeuraient les piliers dans le flux constant des arrivées et des départs des responsables politiques.

20. Le Tribunal juge infondé l'argument du requérant selon lequel il n'était pas en mesure d'intervenir dans la progression de carrière des membres du personnel. Le requérant était un haut fonctionnaire du Bureau. Il est compréhensible que ses commentaires exigeant la loyauté personnelle de ses subordonnés puissent légitimement susciter chez ceux-ci la crainte de faire l'objet de représailles en cas de manque de loyauté.

21. Qui plus est, le requérant n'a pas étayé son affirmation selon laquelle cet aspect de l'affaire constitue une mesure de représailles prise contre lui pour avoir déposé plainte contre la SGA. Le Tribunal constate qu'aucun élément n'indique que les cinq fonctionnaires ayant témoigné sur ce chef d'accusation se sont concertés pour incriminer injustement le requérant. Les éléments de preuve indiquent au contraire que le requérant était bien connu pour exiger la loyauté des membres du Bureau.

22. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime qu'il existe des preuves claires et convaincantes établissant que le requérant a fait des remarques déplacées à des membres du personnel du Bureau. Il s'agit notamment de remarques qui peuvent donner l'impression qu'il exigeait qu'on fasse preuve à son égard de loyauté personnelle et laissait entendre qu'en cas de manque de loyauté, des représailles seraient exercées, notamment des répercussions négatives sur le renouvellement de contrats et les chances de promotion.

Chef 2 – Le requérant a fait preuve d'insubordination et créé un milieu de travail hostile

23. Dans la lettre portant sanction, il est précisé ce qui suit :

[...]

Entre 2018 et 2019, en opposition à la réforme proposée et à [la SGA], vous avez, avec [BM] et [RC], fait preuve d'insubordination et créé un milieu de travail hostile en vous livrant à l'un ou plusieurs des actes suivants :

[...] Vous avez refusé d'appliquer les instructions ou directives [de la SGA] et agi contre elles, ou vous avez adopté un autre comportement visant à vous opposer à la nouvelle structure administrative et à la chaîne hiérarchique que [la SGA] a mise en place dans le cadre de la réforme du Bureau.

1. Bien que la SGA vous ait demandé de le faire, vous n'avez pas établi les rapports e-PAS des fonctionnaires dont vous étiez le second notateur pour la période 2018/2019 et vous avez, avec [BM] et [RC], continuellement refusé d'établir lesdits rapports tant qu'on n'avait pas répondu à votre demande de préciser la structure du Bureau et les lignes hiérarchiques.

2. Bien que la SGA vous ait demandé de le faire, vous avez refusé de collaborer avec [KJ], spécialiste hors classe de la gestion de programme, après son recrutement et vous avez refusé de vous acquitter de vos responsabilités administratives de premier notateur eu égard à ses conditions d'emploi.

3. Bien que la SGA vous ait demandé de le faire, vous avez refusé de participer à la dernière étape de la planification et de l'établissement du budget du Bureau pour 2020 au motif que [la SGA] ne vous avait pas associé à la réflexion sur les questions de fond.

[...]

24. Le Tribunal examinera si les trois faits ci-dessus sont établis par des preuves claires et convaincantes.

Refus d'établir les rapports e-PAS pour 2018/2019

25. Le Tribunal relève que le requérant ne conteste pas qu'il a refusé d'établir les rapports e-PAS des fonctionnaires du Bureau pour la période d'évaluation 2018/2019. Le requérant fait toutefois valoir que les lignes hiérarchiques n'étaient pas clairement définies en raison de la décision prise par la SGA de modifier la structure du Bureau et qu'il aurait été contraire aux règles, en l'occurrence à l'instruction administrative relative au système de gestion et de développement des performances (ST/AI/2010/5), qu'il établisse ces rapports.

26. Le requérant fait valoir qu'en avril 2018, la SGA a annulé le plan de travail du Bureau, principal outil sur lequel repose la procédure d'établissement des rapports e-

PAS, et a commencé à défaire les lignes hiérarchiques existantes. La SGA a notamment instauré des réunions hebdomadaires du comité de direction, au cours desquelles elle répartissait les tâches aux fonctionnaires de la classe P-5, qui devaient ensuite lui en rendre compte directement, s'assurant leur loyauté. Le requérant soutient que les décisions de la SGA ont fait perdre aux hauts fonctionnaires leurs responsabilités d'encadrement des fonctionnaires de la classe P-5 dont ils n'étaient donc plus les notateurs. Il estime qu'il est par conséquent erroné de dire qu'il a « refusé » d'établir les rapports e-PAS pour la période 2018/2019. En réalité, la réforme entreprise par la SGA lui a ôté ses fonctions de supervision des fonctionnaires des classes P-5 et D-1 à la fois, de sorte qu'il lui était devenu impossible d'évaluer leur performance pour la période en question. Durant la réforme, le requérant n'avait exercé aucune fonction de supervision à l'égard des membres du personnel et n'avait aucun droit de regard sur les tâches qui leur étaient confiées ou leurs activités quotidiennes ; il ne pouvait donc pas évaluer leur performance.

27. Le défendeur avance que les arguments du requérant sont infondés puisqu'il ressort du dossier qu'entre avril et octobre 2019, la SGA lui avait enjoint à plusieurs reprises d'établir les rapports e-PAS 2018/2019 des fonctionnaires dont il était le second notateur désigné. Il soutient que les arguments du requérant selon lesquels il n'avait aucune responsabilité d'encadrement ou que le fait de remplir la fonction de second notateur était contraire aux règles sont dépourvus de fondement. Selon lui, la SGA a divisé la période d'évaluation 2018/2019 (e-PAS) en deux phases – la première allant d'avril à octobre 2018 et la seconde de novembre 2018 à mars 2019 – au cours desquelles un chef d'équipe fonctionnelle devait aussi faire office de supérieur hiérarchique supplémentaire ou de notateur supplémentaire, selon le cas. Le défendeur estime que le fait que la SGA s'entretenait directement avec les chefs d'équipe fonctionnelle (P-5) de certaines tâches ou activités, principalement à l'occasion des réunions hebdomadaires du comité de direction auxquelles le requérant prenait également part, ne décharge pas le requérant de ses responsabilités de second notateur

envers ces fonctionnaires. En tant que chef du Bureau, la SGA avait le pouvoir de communiquer avec ses collaborateurs comme elle le jugeait nécessaire et approprié. Rien n'exige non plus que le second notateur soit le seul à superviser directement les tâches confiées à un membre du personnel. Le requérant n'a pas été exclu des réunions du comité de direction. Le fait qu'il soit mécontent de la décision de la SGA de faire participer les chefs d'équipe (P-5) aux réunions ne change rien à ses fonctions de second notateur.

28. Le Tribunal juge infondés les arguments du requérant selon lesquels il ne savait pas quels fonctionnaires il encadrerait en tant que second notateur, et ce, pour les raisons exposées ci-après. Premièrement, au cours de la période d'évaluation 2018/2019, le requérant était le second notateur désigné des fonctionnaires du Bureau des classes P-1 à P-5 et le premier notateur des deux chefs de service de la classe D-1, ce dont atteste le dossier administratif, notamment les données figurant sur Inspira (la plateforme de recrutement en ligne du Secrétariat de l'ONU). Le mémorandum du 9 novembre 2018 annonçant la nouvelle structure du Bureau ne décrivait aucun changement des lignes hiérarchiques pour la période d'évaluation 2018/2019, y compris le rattachement hiérarchique au requérant.

29. Deuxièmement, avant la création des équipes fonctionnelles en novembre 2018, le requérant était le second notateur des fonctionnaires du Bureau des classes P-1 à P-5. Rien dans le dossier n'indique que les liens hiérarchiques entre le requérant et les fonctionnaires du Bureau dont il était le premier ou le second notateur désigné ont changé pour la période d'évaluation 2018/2019.

30. Troisièmement, il ressort du dossier que le requérant a reçu, dans certaines communications, des indications sur la marche à suivre pour achever les évaluations de performance pour la période 2018/2019. En particulier, la SGA a rappelé au requérant à maintes reprises qu'il était le second notateur des fonctionnaires du Bureau des classes P-1 à P-5 et le premier notateur des deux chefs de service de la classe D-1,

lui demandant à plusieurs reprises d'établir les rapports e-PAS des intéressés pour la période 2018/2019, comme dans le courriel du 19 août 2019 et lors du séminaire-retraite tenu en septembre 2019.

31. Quatrièmement, l'affirmation du requérant selon laquelle il aurait été contraire aux règles qu'il exerce la fonction de second notateur est non étayée. Rien n'indique que la demande que lui a faite la SGA d'exercer les fonctions de second ou de premier notateur constituait une violation de la section 5 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5. Le Tribunal note que la décision de la SGA de désigner un notateur supplémentaire était conforme à la section 5.2 de ladite instruction administrative, laquelle prévoit que lorsqu'un fonctionnaire relève de plusieurs supérieurs hiérarchiques pendant plus de 25 % de son temps de travail ou pendant des affectations d'au moins 30 jours ouvrés, certains d'entre eux peuvent être chargés de porter une appréciation sous réserve que le premier notateur donne son accord au moment de l'élaboration du plan de travail ou au début de l'affectation à une nouvelle tâche, ou lorsque le supérieur du fonctionnaire change durant la période d'évaluation.

32. Enfin, le Tribunal considère que même si le changement de structure du Bureau avait provoqué une certaine confusion chez le requérant quant à la chaîne hiérarchique, cette incertitude a été dissipée par le mémorandum adressé le 12 avril 2019 par la SGA à tous les fonctionnaires du Bureau, dont le requérant. Il y était expliqué que pour la période d'évaluation allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019, les premiers et seconds notateurs seraient les mêmes que pour la période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018. De plus, le requérant a assisté à la réunion du comité de direction du 7 mai 2019, où les lignes hiérarchiques ont été de nouveau précisées et inscrites dans le compte rendu de réunion. Des précisions supplémentaires à ce sujet ont été communiquées dans le courriel du 19 août 2019 envoyé au nom de la SGA par son assistant spécial.

33. Le requérant connaissait donc parfaitement la chaîne hiérarchique, du moins au 7 mai 2019. Même s'il n'était pas d'accord avec l'organisation hiérarchique, il était

tenu de s'acquitter de ses fonctions de second notateur ; or, au 30 septembre 2019, il n'avait toujours pas établi les rapports e-PAS comme il le lui avait été demandé. Il a maintenu qu'il n'établirait pas les rapports e-PAS de ses subordonnés tant que la nouvelle structure du Bureau n'avait pas été modifiée conformément à ses demandes. Le Tribunal note que même après le séminaire-retraite du comité de direction en septembre 2019, où il a été partiellement satisfait à sa demande, le requérant a continué de s'opposer à l'établissement des rapports e-PAS. C'est ce que montre le courriel qu'il a envoyé aux autres hauts fonctionnaires et dans lequel il a indiqué qu'il pensait que le projet de message pouvait être plus précis et relier l'achèvement des rapports e-PAS à la structure du Bureau ayant fait l'objet d'un accord, comme ils n'avaient cessé de le répéter. En outre, le 30 septembre 2019, le requérant a notamment répondu à la SGA ce qui suit :

[...] Lors de la dernière réunion de l'équipe de direction [...], nous sommes tous convenus d'achever l'établissement des rapports e-PAS d'ici au 15 octobre, à condition que les lignes hiérarchiques appropriées soient rétablies au sein du Bureau. Cela ne s'est pas fait malgré les recommandations fortes préconisant de revenir vers ce qui avait été convenu à la suite du séminaire-retraite de 2018 et de s'abstenir de toute décision unilatérale. [...] Comme convenu, vous avez prévu une réunion du personnel le jeudi 19 septembre, mais vous l'avez annulée à la dernière minute faute d'accord sur la chaîne hiérarchique.

[...]

34. Il ressort clairement de la communication du requérant qu'il ne souhaitait pas obtenir de précisions supplémentaires sur la chaîne hiérarchique ni n'en avait besoin, mais qu'il souhaitait au contraire que l'ancienne structure du Bureau soit d'abord rétablie pour qu'il puisse s'acquitter de ses fonctions de second notateur.

35. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal est convaincu qu'il existe des preuves claires et convaincantes établissant que le requérant a refusé à maintes reprises d'établir les rapports e-PAS des fonctionnaires du Bureau.

Refus de collaborer avec KJ et d'assumer à son égard ses responsabilités administratives de second notateur

36. Le Tribunal note que le requérant ne conteste pas les faits selon lesquels il a refusé d'avoir avec KJ un quelconque échange lié au travail et qu'il a refusé d'assumer à son égard ses responsabilités administratives de second notateur. Le requérant soutient, cependant, qu'il ne pouvait pas avoir de tels échanges avec elle parce qu'il n'avait pas pris part à son recrutement et qu'elle ne relevait pas directement de lui mais de la SGA. Il soutient qu'il ne pouvait pas collaborer avec KJ en tant que second notateur parce qu'il n'exerçait à son égard aucun rôle de supervision ou d'encadrement. En substance, l'argument invoqué par le requérant est qu'il n'avait pas pris part au recrutement de KJ, qu'il n'était pas son second notateur et qu'il ne pouvait donc pas traiter ses demandes administratives, comme l'approbation de son plan de travail, sans en référer à la SGA, supérieure hiérarchique de facto de KJ. Le requérant affirme que lorsque KJ a intégré le Bureau le 18 juin 2019, il lui avait expliqué, avec les deux chefs de service, l'absence de lignes hiérarchiques définies et l'avait informée que le plan de travail ne leur conférait aucune responsabilité d'encadrement au sein du Bureau, y compris à son égard.

37. Le défendeur soutient que les affirmations du requérant sont dénuées de fondement et que ce dernier était le second notateur désigné de KJ au sein du Bureau. Le dossier administratif, notamment les données figurant sur Inspira, indiquait que le requérant était le second notateur de KJ et RC son premier notateur. Il n'est pas contesté que le requérant était le premier notateur de RC. Le requérant savait que RC avait refusé de signer les documents liés aux procédures administratives de KJ, notamment son plan de travail, ses demandes de congé annuel et sa demande de télétravail. Il a soutenu la conduite de RC à cet égard, puisqu'il ressort du dossier que tous deux ont coordonné leurs réponses à KJ et à la SGA. De plus, le requérant a, à titre individuel, sollicité et obtenu l'avis du Service administratif du Département des affaires économiques et sociales de l'Organisation des Nations Unies, selon lequel il

était tenu 1) soit de « reprendre en main » la fonction ou 2) d'« ordonner » au D-1 de s'en acquitter et qu'il devait demander des éclaircissements à son chef d'entité, à savoir la SGA. Le conseil était clair : il aurait dû traiter les demandes lui-même ou par l'intermédiaire du premier notateur. Le requérant a sciemment choisi d'ignorer cet avis et refusé de collaborer avec KJ en sa qualité de second notateur.

38. Le Tribunal conclut qu'il ressort du dossier et du témoignage du requérant que celui-ci a refusé toute collaboration professionnelle avec KJ et n'a pas voulu assumer à son égard ses responsabilités administratives de second notateur, malgré les demandes répétées de la SGA en ce sens. Il n'est pas contesté que le requérant a refusé d'intervenir concernant le plan de travail, les demandes de congé et de télétravail, ainsi que le rapport e-PAS de KJ. Plusieurs autres courriels échangés entre le requérant, RC et KJ du 11 au 16 juillet 2019 établissent le refus du requérant de collaborer avec KJ. Celle-ci a déclaré au BSCI que le 19 juin 2019, trois jours après son arrivée au Bureau, alors qu'elle n'avait eu le temps de se familiariser avec aucun projet du Bureau, le requérant et les autres hauts fonctionnaires l'avaient rencontrée et lui avaient dit qu'ils ne pouvaient travailler avec elle en raison de problèmes liés à son recrutement. Cela montre qu'avant même que KJ ait commencé à travailler sur des questions de fond, le requérant avait déjà décidé de ne pas collaborer avec elle sur le plan professionnel et ainsi que sur des questions d'ordre administratif en sa qualité de second notateur.

39. Le Tribunal conclut que le requérant savait pertinemment qu'il était tenu de collaborer avec KJ et d'assumer à son égard ses responsabilités administratives de second notateur. Le fait que la SGA communiquait directement avec KJ concernant certaines tâches ou activités ne déchargeait pas le requérant de ses responsabilités de second notateur envers KJ. Celle-ci a continué de considérer le requérant et RC comme étant respectivement son second et son premier notateurs en leur adressant une copie de ses courriels, mais ils ont continué de lui répondre qu'ils n'étaient pas responsables de sa supervision. En particulier, le Tribunal observe que le requérant n'avait pas eu le moindre problème à collaborer, en tant que second notateur, avec le prédécesseur de

KJ, qui avait pris un congé spécial en février 2019. Le requérant n'a donné aucune explication raisonnable sur la raison pour laquelle il a traité KJ différemment de son prédécesseur, qu'il n'avait eu aucun problème à encadrer. Lors de son entretien avec le BSCI, le requérant a déclaré que la seule chose qui le gênait, c'était qu'un processus de recrutement ait eu lieu sans que le chef y ait été associé.

40. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut qu'il existe des preuves claires et convaincantes que le requérant a refusé de collaborer avec KJ et d'assumer à son égard ses responsabilités administratives de second notateur.

Refus de participer à la dernière étape du processus de planification et d'établissement du budget du Bureau pour 2020

41. Le Tribunal note que le requérant ne nie pas qu'entre janvier et avril 2019, la SGA lui a demandé de contribuer à la dernière étape du processus budgétaire pour 2020 et au calcul des coûts et qu'il a refusé d'y prendre part. Le requérant affirme quant à lui qu'il lui était impossible de donner suite à la demande de la SGA ayant été exclu du processus d'établissement du budget depuis novembre 2018, ou alors que la demande étant humiliante compte tenu de son statut de directeur.

42. Le défendeur soutient que les affirmations du requérant sont infondées et que la SGA n'a pas exclu le requérant du processus budgétaire. Il ressort du dossier que le requérant y a été associé autant que possible. Le 18 décembre 2018, le requérant a présidé une réunion visant à mettre au point les plans de travail du Bureau pour 2019/2020, lesquels serviraient de base au budget-programme. Durant son congé annuel, du 19 décembre 2018 au 7 janvier 2019, on a continué de lui adresser une copie des courriels relatifs au budget. Le Bureau de la Contrôleuse avait fixé au Bureau un délai très serré et il aurait été irresponsable que la SGA attende le retour du requérant pour entamer l'établissement du budget. À son retour, le requérant était censé prendre connaissance des courriels reçus en son absence et reprendre la direction des activités, dont les activités budgétaires.

43. À l'audience, le requérant a déclaré qu'avant la nomination de la SGA, c'était à lui que revenait la responsabilité de diriger l'élaboration du cadre stratégique du Bureau, notamment la fixation des objectifs, des priorités et de la mission du Bureau. Il a ajouté que conformément à la nouvelle structure de travail imposée par la SGA en novembre 2018, la mise au point du cadre stratégique et de la structure a été confiée, non plus au requérant, mais à une équipe spéciale, composée de RC, KK, DW et ST. Il affirme qu'il a été mis à l'écart de l'équipe spéciale et que le cadre stratégique a été élaboré par des fonctionnaires de la classe P-5 sans qu'il y ait été associé. Le requérant a déclaré que ce n'était qu'après la mi-décembre 2018 qu'il s'était vu demander pour la première fois de travailler sur le budget, peu avant qu'il ne prenne son congé annuel. Or, l'élaboration du cadre stratégique avait alors déjà pris fin. Le requérant déclare qu'ayant jusqu'alors été écarté du processus budgétaire, il ne pouvait y apporter aucune contribution utile. Il affirme qu'il n'a pas « refusé » de prendre part à l'élaboration du budget pour 2020 ; en réalité, la SGA a tenté à la dernière minute de lui faire endosser la responsabilité d'un processus dont elle l'avait exclu dès le début. Il estime pour ces raisons que son comportement était justifié.

44. Le Tribunal note qu'il ressort du dossier que le requérant a refusé à plusieurs reprises de prendre part à la planification et à l'établissement du budget du Bureau pour 2020. Il a par exemple refusé de participer à la réunion interne du 31 janvier 2019 sur le chiffrage du projet de budget, à la réunion du 14 mars 2019 sur le cadre stratégique du Bureau avec l'équipe du Contrôleur, et à la réunion du 5 avril 2019 sur l'établissement du texte explicatif du budget. Le 31 janvier 2019, répondant à la SGA qui l'avait invité à une réunion, le requérant a indiqué que le gros du budget ayant été établi sans qu'il en ait été informé ou consulté et sans qu'il y ait contribué, il ne voyait pas ce que sa contribution pouvait apporter de plus et n'était donc pas en mesure de prendre part au processus budgétaire.

45. Le Tribunal estime que les arguments du requérant selon lesquels il a été exclu du processus budgétaire ou humilié par la demande de contribuer audit processus sont dénués fondement pour les raisons exposées ci-après.

46. Premièrement, rien dans le dossier n'indique que le requérant a été délibérément exclu du processus budgétaire pour 2020. Le fait est que le Bureau était tenu par des délais serrés (la date limite de présentation du texte explicatif du projet de budget était fixée au 15 janvier 2019 et la date limite de présentation de l'estimation des coûts au 15 février 2019). Il ressort du dossier qu'entre octobre et décembre 2018, le requérant a reçu des courriels relatifs au budget ou copie de ces courriels et a assisté à des réunions du comité de direction où il a été question du budget. Le requérant a pris un congé annuel du 19 décembre 2018 au 7 janvier 2019. Alors qu'il était en congé, la SGA et ST ont avancé ensemble dans l'établissement du budget, et il n'est pas contesté qu'on a adressé au requérant, durant son congé, une copie des courriels relatifs au processus budgétaire, en particulier, le courriel du 26 décembre 2018 envoyé par le Bureau de la Contrôleuse et fixant la date limite de présentation du texte explicatif du projet de budget au 15 janvier 2019. Le Tribunal trouve qu'il est raisonnable que d'autres membres de l'équipe aient poursuivi la réflexion sur les questions de fond en l'absence du requérant.

47. À l'audience, la SGA a déclaré qu'elle n'avait pas ôté au requérant sa fonction de supervision. Elle a expliqué qu'il continuait d'être associé à l'établissement du budget, tout en précisant que les équipes fonctionnelles élaboraient le texte explicatif qu'elles lui soumettaient ainsi qu'au requérant pour approbation. Elle a confirmé avoir approuvé la demande de départ en congé du requérant pendant la période critique de l'établissement du budget et s'être occupée des tâches urgentes en son absence. Le Tribunal estime qu'il est raisonnable que la SGA ait demandé au requérant, en sa qualité de haut fonctionnaire, de se tenir au fait des travaux relatifs au budget à son retour et de contribuer à l'élaboration finale du budget. Il ressort en outre du dossier qu'à son retour au travail, le 8 janvier 2019, le requérant a participé à une réunion du

comité de direction, où il a été informé du délai extrêmement serré auquel le Bureau était soumis. Il n'a pas été interdit au requérant d'examiner le texte explicatif du budget et de donner son avis et, après la présentation de ce texte le 15 janvier 2019, la SGA lui a explicitement demandé de prendre part à la dernière étape du processus budgétaire, notamment aux réunions avec l'équipe de la Contrôleuse visant à expliquer et à renforcer le projet de budget. Le requérant a refusé toute collaboration à cet égard, faisant valoir qu'il avait été « exclu » du processus. Toutefois, comme nous l'avons vu plus haut, rien n'indique qu'il a été délibérément exclu du processus budgétaire.

48. Deuxièmement, le fait que le requérant ne faisait pas partie de l'équipe spéciale chargée du budget ne signifie pas qu'il a été exclu du processus. Le défendeur a affirmé que l'équipe spéciale devait consulter les parties prenantes et élaborer le cadre stratégique, puis rendre compte de l'état d'avancement de ses travaux lors des réunions du comité de direction dont le requérant faisait partie. Le budget devait être approuvé par la direction du Bureau, notamment la SGA, et l'équipe spéciale n'avait pas de rôle décisionnaire. Le Tribunal conclut que rien n'indique que le requérant s'est vu interdire de donner des conseils et un avis sur les travaux de l'équipe spéciale et d'en faire part à la SGA.

49. Troisièmement, le Tribunal juge infondé l'argument du requérant selon lequel il était inapproprié ou humiliant que la SGA lui demande de travailler sur le chiffrage du budget annuel du Bureau. À l'audience, le requérant a déclaré que le chiffrage était un exercice mécanique réalisé une fois que les activités annuelles et l'élaboration du cadre stratégique prenaient fin. Il a ajouté que cette tâche pouvait être effectuée par un(e) spécialiste de la gestion de programme ou un(e) assistant(e) administratif(ve) ayant des compétences de base en comptabilité. Le Tribunal note que, peu après la présentation du cadre stratégique, la SGA a demandé au requérant de travailler sur le calcul des coûts. Le requérant soutient que la demande de la SGA était inappropriée car cet exercice pouvait être effectué par n'importe quel membre du personnel et que d'ailleurs, jusqu'alors, il ne l'avait été que par des administrateurs(rices) de programme

ou des assistant(e)s administratifs(ves), jamais par un directeur de la classe D-2. Il déclare que la demande de la SGA était donc humiliante, le réduisant à effectuer des tâches administratives banales ; et c'est pourquoi il a refusé de se soumettre à cette nouvelle tentative de mise à l'écart et suggéré que la SGA s'adresse à des membres du personnel dont le poste était en accord avec cette tâche. Le Tribunal constate toutefois que rien n'indique que la SGA a demandé au requérant de travailler seul sur une tâche administrative inappropriée. En revanche, il ne lui a pas été demandé de diriger l'équipe chargée de travailler sur cette tâche. Il ressort du dossier que l'équipe spéciale, dont faisait partie ST qui avait auparavant réalisé le même exercice budgétaire pour le Bureau, devait travailler sous la supervision du requérant. Par exemple, par courriel du 30 janvier 2019, la SGA a demandé au requérant de prendre les choses en main et de se réunir avec RC, BM, les chefs d'équipe fonctionnelle et ST pour étudier le chiffrage du projet de budget. Le Tribunal trouve qu'il n'y a rien d'inapproprié ou d'humiliant à cela.

50. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut qu'il existe des preuves claires et convaincantes établissant que le requérant a refusé de participer à la dernière étape de la planification et de l'établissement du budget du Bureau pour 2020.

Chef 3 – Le fait de mobiliser une opposition aux instructions, aux directives et à l'autorité de la SGA

51. Dans la lettre portant sanction, il est précisé ce qui suit :

[...]

Avec d'autres membres du personnel du Bureau, [le requérant] a mobilisé une opposition aux instructions, aux directives et à l'autorité de la SGA, ainsi qu'aux personnes agissant sous ses ordres, entravant ou retardant ainsi l'exécution des instructions ou directives de la SGA.

[...]

52. Il ressort du dossier que le requérant a mobilisé, à maintes reprises, une opposition aux instructions de la SGA et à ses propositions de réforme.

53. Le Tribunal conclut que les éléments du dossier montrent qu'à de nombreuses reprises, le requérant a échangé des courriels avec ses subordonnés leur demandant de rédiger ou de commenter des documents pour exprimer leur désaccord avec les décisions de la SGA, par exemple :

a. En juillet 2019, BM a transmis au requérant, à RC, à VN et à ST son projet de message au Bureau des ressources humaines pour se plaindre du recrutement de KJ sans l'intervention de RC et pour communiquer l'allégation de ST selon laquelle il avait été harcelé par KJ. Le requérant a remercié BM pour son excellent projet de message et lui a fait part de ses commentaires.

b. En septembre 2019, le requérant a communiqué à BM, à RC, à VN, à ST et à [JW (nom occulté pour des raisons de confidentialité)] son projet de réponse à la demande de la SGA d'achever les rapports e-PAS pour 2018/2019, affirmant, entre autres choses, qu'il pensait que le projet de message pouvait être plus précis et relier l'achèvement des rapports e-PAS à la structure du Bureau ayant fait l'objet d'un accord, comme ils n'avaient cessé de le répéter. ST et VN ont fait part de leurs suggestions à cet effet.

c. Le 11 novembre 2019, le requérant a envoyé à ST son projet de réponse au courriel de la SGA, dans lequel celle-ci demandait au requérant de s'abstenir de convoquer JV à son bureau pour des réunions individuelles.

d. Les témoignages fournis au BSCI par KB et JV corroboraient le fait que les hauts fonctionnaires ont fait appel à d'autres membres du personnel pour former et accroître l'opposition à l'autorité de la SGA. KB a déclaré que les hauts fonctionnaires et d'autres membres du personnel avaient délibérément agi contre la SGA et s'en étaient pris à lui car il était considéré comme étant le bras

droit de la SGA. Il a ajouté qu'après chaque réunion tendue avec la SGA, les hauts fonctionnaires se réunissaient avec VN et MA (nom occulté pour des raisons de confidentialité), et que deux à trois heures plus tard, un courriel était envoyé. JV a déclaré que ST et RC s'en prenaient souvent à la SGA lors des réunions, et qu'à chaque fois que celle-ci prenait une décision sur une question donnée, le requérant, BM, JW et ST se liguèrent contre elle en disant que cela n'était pas possible, qu'il ne pouvait en être ainsi et que les choses s'étaient toujours faites autrement, comme si la décision n'avait pas déjà été prise.

e. À la demande du requérant, RC a rédigé quatre questions à poser par les membres du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (le « CCQAB ») à la SGA sur les points que les hauts fonctionnaires contestaient au sein du Bureau. Ainsi, le 4 juin 2019, le requérant a communiqué à RC et à BM les projets de questions au CCQAB sur un point concernant les ressources humaines, les invitant à étoffer ces propositions. RC a donc ajouté quatre questions, avec lesquelles BM a exprimé son accord en indiquant que les questions devaient être posées de la façon précise dont ils avaient parlé dans le bureau du requérant une semaine auparavant.

f. Cela montre que les hauts fonctionnaires ont tenté de donner une plus grande ampleur à leurs problèmes en les faisant remonter au CCQAB et de les relier au processus d'examen budgétaire, ce qui aurait pu avoir des conséquences préjudiciables sur le Bureau.

54. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut qu'il existe des preuves claires et convaincantes établissant que le requérant, agissant avec d'autres fonctionnaires du Bureau, a mobilisé une opposition aux instructions, aux directives et à l'autorité de la SGA.

Les faits établis sont-ils constitutifs de faute ?

55. Le Tribunal note que dans la lettre portant sanction, la SGA chargée du DMSPC a conclu que les actes du requérant étaient constitutifs de faute grave et allaient à l'encontre des paragraphes b), e), g) et i) de l'article 1.2 du Statut du personnel, des paragraphes a), f) et g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, ainsi que de la section 3.5 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8. Comme il ressort également de son examen ci-après, le Tribunal conclut que le requérant n'a pas respecté les articles Statut du personnel et les dispositions du Règlement du personnel visés dans la lettre portant sanction.

56. Premièrement, le Tribunal estime qu'en exigeant qu'on fasse preuve de loyauté personnelle envers lui et en laissant entendre que des représailles seraient exercées en cas de manque de loyauté, le requérant a enfreint les dispositions du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel, qui prévoit que le fonctionnaire doit faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. L'Organisation a confié au requérant un poste de direction et celui-ci a malheureusement abusé de son autorité pour intimider et menacer des membres du personnel moins expérimentés. Les menaces de représailles pour manque de loyauté portées par le requérant vont à l'encontre du paragraphe g) de la disposition 1.2, qui dispose que le fonctionnaire ne doit pas user de menaces ni exercer ou tenter d'exercer des représailles contre des fonctionnaires exerçant leurs droits et leurs obligations.

57. Le comportement du requérant est constitutif de harcèlement et d'abus d'autorité sur le lieu de travail, et va à l'encontre du paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel qui dispose que « [s]ont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur le genre, ainsi que toutes formes d'atteintes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail ». En outre, le comportement du requérant à l'égard de KK, de KB, de BY, de DW et de JV peut être considéré comme étant un abus d'autorité au

sens du paragraphe c) de la section 3.5 de la circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2019/8), aux termes duquel le fonctionnaire doit « montrer qu'il se conforme à la politique de tolérance zéro à l'égard des conduites prohibées et traiter l'ensemble de ses collègues avec courtoisie, dignité et respect, et en ayant conscience de son propre comportement et de la façon dont celui-ci peut être perçu ou accueilli par autrui ».

58. Deuxièmement, le Tribunal conclut que le requérant a commis une faute en refusant obstinément d'établir les rapports e-PAS des fonctionnaires du Bureau pour la période 2018/2019 et de collaborer avec KJ afin d'assumer à son égard ses responsabilités administratives de second notateur. Ainsi qu'il est établi plus haut, le requérant connaissait les obligations qui lui incombait en qualité de second notateur et son désaccord quant aux lignes hiérarchiques n'enlève rien au fait, avéré, qu'il a refusé de remplir ses fonctions d'encadrement. Le refus persistant du requérant de s'acquitter des fonctions qui lui incombait en tant que second notateur allait à l'encontre du paragraphe e) de l'article 1.2 du Statut du personnel, qui dispose que «[e]n acceptant sa nomination, le fonctionnaire s'engage à remplir ses fonctions et à régler sa conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation ». Il ressort du dossier que le requérant a joué de son refus d'établir les rapports e-PAS pour s'opposer à la restructuration du Bureau. Le requérant a maintenu qu'il ne remplirait ses fonctions de second notateur que si la SGA acceptait de revenir sur les réformes qu'elle avait envisagées. Non seulement ce comportement manquait de professionnalisme mais il a contribué à créer des dissensions au Bureau. Le requérant a profité de sa position de haut fonctionnaire pour parvenir à ses fins, à savoir saper l'autorité de la SGA et abolir la réforme de celle-ci au détriment des fonctionnaires du Bureau. Le Tribunal conclut que le comportement du requérant était particulièrement grave parce que son refus d'exercer ses fonctions a fait que les fonctionnaires du Bureau se sont retrouvés sans rapport e-PAS pendant deux ans, ce qui pourrait potentiellement nuire à leur carrière.

59. S'agissant du refus du requérant de collaborer avec KJ, le Tribunal juge infondés les arguments du requérant selon lesquels il a refusé d'encadrer KJ parce qu'il n'avait pas pris part à son recrutement ou que les lignes hiérarchiques n'étaient pas clairement définies et que la situation était chaotique. Le requérant avait l'obligation d'encadrer KJ, même s'il n'avait pas pris part à son recrutement. Qu'un second notateur ait été consulté ou non au sujet d'une procédure de recrutement ou de la prolongation d'un engagement temporaire ne le décharge pas de toutes ses responsabilités envers le candidat retenu ou le fonctionnaire. Il est clair que le requérant s'en est pris à KJ parce qu'il désapprouvait la gestion par la SGA de son recrutement. Qui plus est, en refusant de collaborer avec KJ, le requérant lui a fait du tort. Il n'est pas contesté que, lors du séminaire-retraite du Bureau tenu les 5 et 6 septembre 2019, KJ a ouvertement déclaré qu'elle se sentait vulnérable au travail parce qu'elle était exclue et rejetée. Le Tribunal conclut que loin de traiter KJ avec courtoisie ou dignité et respect, le requérant a usé de sa qualité de supérieur hiérarchique de KJ comme moyen de pression sur la SGA pour l'amener à renoncer à ses réformes. En tant que haut fonctionnaire, le requérant n'a pas respecté les normes de conduite professionnelle attendues de lui dans ses rapports avec KJ. Son comportement est constitutif de faute, allant à l'encontre du paragraphe f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel qui interdit toutes formes de discrimination ou de harcèlement, ainsi que toutes formes d'atteintes sur le lieu de travail, ainsi que du paragraphe g) de l'article 1.2 du Statut du personnel qui dispose que le fonctionnaire ne doit pas user de sa qualité officielle à des fins personnelles pour discréditer autrui.

60. Troisièmement, le Tribunal conclut que le refus du requérant de participer à la dernière étape de la planification et de l'établissement du budget du Bureau pour 2020 est constitutif de faute. Le requérant ne s'est pas acquitté de ses fonctions de haut fonctionnaire du Bureau chargé de travailler sur le processus budgétaire, ce qui va à l'encontre du paragraphe e) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Son refus persistant d'obéir aux demandes de la SGA de contribuer au processus budgétaire est constitutif

d'insubordination, et va à l'encontre du paragraphe a) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, qui dispose que « [l]e fonctionnaire doit obéir aux directives et instructions régulièrement arrêtées par le Secrétaire général et par ses supérieurs ». Par sa conduite, le requérant a démontré qu'il était disposé à mettre en péril les opérations du Bureau si cela lui permettait d'affaiblir la SGA. À l'audience, la SGA s'est souvenue qu'elle s'était sentie humiliée, déshumanisée et harcelée en raison de l'insubordination du requérant et de son mépris pour la plupart de ses instructions ou de ses demandes, notamment sa demande de contribuer au processus budgétaire du Bureau.

61. Quatrièmement, le Tribunal conclut que la participation du requérant à la mobilisation d'une opposition aux instructions, aux directives et à l'autorité de la SGA est constitutive de faute et va à l'encontre du paragraphe a) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Le comportement du requérant visait à faire échouer les réformes proposées par la SGA et à empêcher celle-ci d'exercer son autorité. Il ressort du dossier que le requérant a poussé ses subordonnés à braver et à saper l'autorité de la SGA et à mettre à mal son rôle de chef. Son comportement a divisé le Bureau et contribué à la création de conditions de travail hostiles et d'un climat de méfiance. En demandant à RC de rédiger à l'intention des membres du CCQAB des questions à poser à la SGA sur des points que les hauts fonctionnaires contestaient au sein du Bureau, le requérant est allé à l'encontre du paragraphe i) de l'article 1.2 du Statut du personnel libellé comme suit : « Le fonctionnaire doit observer la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles. Sauf, le cas échéant, dans l'exercice normal de ses fonctions ou avec l'autorisation du Secrétaire général, il ne doit communiquer à qui que ce soit, gouvernement, entité, personne ou toute autre source, aucun renseignement dont il a eu connaissance du fait de sa qualité officielle et dont il sait ou devrait savoir qu'il n'a pas été rendu public. La cessation de service ne le dégage pas de ces obligations ». Cela montre que le requérant a joué un rôle de meneur dans la tentative des hauts

fonctionnaires de donner une plus grande ampleur à leurs problèmes en les faisant remonter au CCQAB et en les reliant au processus d'examen budgétaire, ce qui aurait pu avoir des conséquences préjudiciables sur le Bureau. Le Tribunal considère que par sa conduite, le requérant a fait preuve d'une grave erreur de jugement professionnel, a manqué d'intégrité et de compétence et a trahi la confiance que lui a accordée l'Organisation en sa qualité de haut fonctionnaire. En substance, il a usé des moyens dont il disposait en tant que Directeur de la classe D-2 pour entraver ou annuler les décisions de la SGA et, ce faisant, ternir potentiellement la réputation du Bureau.

62. Le requérant se défend en affirmant que sa conduite était justifiée car la SGA avait un comportement abusif ou dictatorial. Il affirme qu'il était censé coordonner le travail avec d'autres personnes et veiller au respect des règles au sein de l'Organisation, règles que, apparemment, la SGA ignorait ou ne voulait pas respecter. Une enquête antérieure ouverte à la suite de plaintes pour abus déposées contre la SGA a ainsi confirmé que celle-ci avait créé un climat de harcèlement et d'abus d'autorité en convoitant un pouvoir dictatorial visant à mettre à l'écart les membres de l'équipe de direction, dont le requérant, et à leur faire subir un licenciement implicite.

63. Le Tribunal conclut que les actes du requérant sont allés au-delà des échanges raisonnables que peuvent entretenir des membres du personnel sur un problème donné avec un supérieur hiérarchique. Il est évident que le requérant et d'autres hauts fonctionnaires se sont sentis marginalisés et harcelés par la SGA. Dans le jugement rendu dans l'affaire connexe *De Melo Cabral* (UNDT/2024/086), le Tribunal a reconnu, au paragraphe 62, que le contexte était difficile car la SGA avait opéré une réforme sans consulter les hauts responsables de son équipe ou entreprendre de tisser de saines relations professionnelles avec ces derniers, si bien que le requérant ainsi que d'autres hauts fonctionnaires se sont sentis mis à l'écart par la SGA et qu'il s'est créé deux camps dans le Bureau. Ils avaient tout lieu d'entreprendre de régler ce problème, comme ils l'ont fait en déposant ensemble une plainte contre la SGA. Toutefois, le Tribunal conclut que la campagne plus large d'insubordination et d'opposition aux

instructions, aux directives et à l'autorité de la SGA menée par le requérant n'était pas justifiée. Le défendeur souligne à juste titre que le fait d'avoir déposé contre son chef et supérieur hiérarchique une plainte, qu'elle soit fondée ou non, ne dispense pas le requérant des obligations qui lui incombent en vertu du Statut et du Règlement du personnel.

64. On pouvait raisonnablement attendre du requérant, compte tenu de son niveau d'ancienneté au Bureau, qu'il veille au bon fonctionnement de celui-ci, en faisant preuve d'un degré élevé de compétence et d'intégrité. Au lieu de cela, il a clairement laissé son mécontentement personnel à l'égard de la SGA l'emporter et a également encouragé ses subordonnés à s'opposer aux instructions, aux directives et à l'autorité de la SGA.

65. Le Tribunal conclut donc que non seulement le comportement général du requérant était contraire aux nombreuses dispositions du Statut et du Règlement du personnel susvisées, mais que le requérant a également fait preuve d'un grave manque d'intégrité et de compétence et trahi la confiance que lui a accordée l'Organisation en sa qualité de haut fonctionnaire.

La mesure disciplinaire imposée était-elle proportionnelle à la faute ?

66. Le principe de proportionnalité en matière disciplinaire est énoncé au paragraphe b) de la disposition 10.3 du Règlement du personnel, qui prévoit que « toute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise ».

67. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer toute mesure disciplinaire qu'elle juge adaptée aux circonstances de l'espèce et aux actes et à la conduite du fonctionnaire en cause, et le Tribunal ne doit pas l'empêcher d'exercer ce pouvoir, à moins que la sanction imposée ne soit manifestement irrégulière, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire ou d'une sévérité absurde ou qu'elle dépasse les

limites prévues par la réglementation applicable [voir, par exemple, arrêt *Kennedy* (2024-UNAT-1453) ; arrêt *Abdrabou* (2024-UNAT-1460) ; arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-523) ; voir également les arrêts *Sall* (2018-UNAT-889) et *Nyawa* (2020-UNAT-1024)].

68. Le Tribunal d'appel a estimé que le Secrétaire général avait également le pouvoir discrétionnaire de mettre en balance les circonstances aggravantes et les circonstances atténuantes au moment de décider de la sanction à appliquer [voir, par exemple, arrêt *Toukolon* (2014-UNAT-407)]. Il a en outre considéré, au paragraphe 24 de l'arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859), que la déférence requise ne valait pas un acquiescement sans réserve, et que si le Tribunal du contentieux devait s'abstenir d'imposer ses préférences et laisser une marge d'appréciation au Secrétaire général, il n'en restait pas moins que toute décision administrative devait être régulière, raisonnable et inscrite dans une procédure équitable. Le Tribunal du contentieux administratif doit donc apprécier de manière objective le fondement, l'objectif et les effets de la décision administrative concernée.

69. Dans la lettre portant sanction, l'Administration a imposé au requérant la mesure de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement en application de l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel. Pour décider de la sanction appropriée, l'Administration a indiqué qu'elle avait tenu compte de la nature et de la gravité des actes du requérant, de la pratique établie de l'Organisation dans des affaires de faute comparables, ainsi que de toutes circonstances atténuantes ou aggravantes applicables en l'espèce. Elle a décidé de ne retenir aucune circonstance atténuante.

70. Le requérant soutient que la sanction est disproportionnelle à la faute reprochée et qu'il aurait fallu tenir compte du comportement de la SGA. Il affirme que la sanction était irrégulière, la SGA, auteur d'abus contre sa personne, n'ayant fait l'objet que de

mesures administratives, et que les allégations portées contre lui concernaient toutes des questions d'administration.

71. Le défendeur soutient que la sanction imposée au requérant n'était ni manifestement arbitraire, ni d'une sévérité absurde, qu'il a été tenu compte de toutes les circonstances pertinentes dans le cadre de la décision contestée. Si aucune circonstance atténuante n'a été retenue, l'Administration a retenu les circonstances aggravantes suivantes : a) le requérant, qui occupait un poste de la classe D-2, était à la période visée le fonctionnaire le plus haut gradé du Bureau après la chef ; b) le comportement du requérant s'est reproduit sur une certaine période et le requérant n'a pas rectifié sa ligne de conduite bien qu'il ait amplement eu le temps et l'occasion de le faire ; c) le requérant a affiché un mépris évident pour les instructions claires et répétées qui lui ont été données en vue de s'acquitter de ses fonctions d'encadrement, au détriment des membres du personnel du Bureau.

72. Comme indiqué ci-dessus, le Tribunal conclut que les actes du requérant étaient constitutifs de faute. Pour mesurer la gravité de la faute commise par le requérant, cette conclusion est à apprécier dans le contexte de l'espèce. Cela est d'autant plus vrai que le groupe d'enquête constitué le 14 décembre 2018 a conclu que la SGA avait pris une série de décisions ayant eu pour effet de marginaliser les hauts fonctionnaires du Bureau, qu'elle avait fait preuve d'un manque de jugement et n'avait pas agi, en tant que responsable, avec le tact nécessaire dans les circonstances et qu'il avait été décidé de prendre des mesures administratives à son encontre. De plus, le 19 février 2020, la Division de l'inspection et de l'évaluation du BSCI a publié les résultats de son étude et évaluation de la culture interne du Bureau, où elle indiquait notamment ce qui suit:

[...] En novembre 2018, la Secrétaire générale adjointe a engagé une réforme de la structure organisationnelle du Bureau en mettant en place quatre équipes fonctionnelles. Toutefois, l'absence de consensus et de directives pratiques sur la mise en œuvre de cette réforme a jeté un flou sur les rôles et responsabilités des uns et des autres et sur les lignes hiérarchiques. [...] De nombreux fonctionnaires ne comprenaient donc

plus ce qu'on attendait d'eux, comment procéder pour accomplir leur travail et de qui ils devaient recevoir des instructions. [...] Il ressort des documents relatifs à la réforme que la gestion du changement n'était pas adossée à un plan d'exécution clair accompagné de documents, de notes d'information, d'orientations et de directives générales qui auraient permis d'éclaircir les rôles et responsabilités de chacun dans la mise en œuvre de la réforme.

73. Le rôle du requérant au sein du Bureau est également un élément utile dans le contexte de l'espèce. Selon l'Administration, compte tenu de son ancienneté et du poste de direction qu'il occupait, le requérant était tenu à une norme de conduite plus élevée afin de donner l'exemple aux autres membres du personnel moins expérimentés. La bonne performance antérieure du requérant n'a pas été jugée suffisante pour atténuer la gravité de la faute, d'autant que le comportement établi témoignait d'un non-respect flagrant des normes de conduite plus élevées attendues d'un membre expérimenté du personnel des Nations Unies et d'un haut fonctionnaire de l'Organisation. Le Tribunal est d'accord avec l'Administration sur le fait que le personnel d'encadrement doit être soumis à des normes plus élevées en matière de responsabilité, à la hauteur de la confiance que leur accorde l'Organisation.

74. Dans l'arrêt *Kennedy* (2021-UNAT-1184), le Tribunal d'appel a déclaré que le choix de la sanction appropriée en présence d'une faute conduisait à faire un jugement de valeur et à tenir compte de divers facteurs. Pour apprécier si telle sanction était proportionnelle à la faute, les principaux facteurs à prendre en considération étaient 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 la matière (voir, par. 68). Le Tribunal d'appel a également précisé que les éléments suivants pouvaient être pris en considération (voir par. 69 et 70, non souligné dans l'original) [traduction non officielle] :

[...] Le choix des facteurs à retenir dépendra forcément des circonstances et de la nature de la faute. Peuvent notamment être pris en considération :

a) *l'intention du fonctionnaire et la question de savoir s'il s'agissait d'un accident, d'une négligence, d'une imprudence ou d'un acte délibéré* : à cet égard, il faut déterminer si le fonctionnaire a signalé sans réserve et en temps voulu son acte à son supérieur direct ou indirect, s'il avait conscience de ce qu'il faisait, s'il a suivi les règles en lien avec la faute, s'il a commis la faute nonobstant un avertissement, s'il a commis la faute dans une intention dolosive, manipulatrice ou trompeuse, s'il a agi seul ou avec d'autres, ce qui supposait différents degrés de connaissance, de participation et de responsabilité, s'il a organisé et planifié la faute ou si celle-ci résultait d'un acte irréfléchi ou d'une erreur de jugement momentanée, et s'il a dissimulé ou tenté de dissimuler la faute ou a de toute autre manière induit en erreur son employeur ou l'a empêché de découvrir la faute ;

[...]

c) le préjudice ou dommage causé à l'Organisation, à l'employeur, aux collègues et aux autres membres du personnel, ainsi qu'aux clients et au grand public, ce préjudice ou dommage pouvant être inexistant ou significatif. Il s'agit ici de déterminer s'il y a eu préjudice matériel ou immatériel réel, le nombre de personnes ayant subi un préjudice, *si le préjudice a nui aux opérations et à la productivité de l'Organisation, si le préjudice se traduit en pertes financières, en perte de confiance dans l'Organisation ou d'intégrité de celle-ci* ;

d) les antécédents disciplinaires du fonctionnaire et le risque qu'il agisse de manière fautive à l'avenir, à savoir si le fonctionnaire a déjà manqué aux règles de discipline ou commis

d'autres fautes et s'il a déjà fait l'objet de sanctions. Il s'agit ici de déterminer si c'est la première fois que le fonctionnaire commet une faute ou s'il a des antécédents en la matière ou a commis des manquements systématiques, de déterminer la nature de ses antécédents et l'existence de circonstances atténuantes dans ses états de service, ainsi que de déterminer *si le fonctionnaire s'est engagé à prendre des mesures visant à empêcher que le comportement fautif ne se reproduise ou ne se poursuive.*

[...] En conclusion, nous estimons que la lettre portant sanction et le dossier sont entachés d'une insuffisance de motivation qui ne permet pas de procéder à un contrôle juridictionnel, ce qui nous conduit à conclure qu'aucun lien ou rapport rationnel n'a été établi entre les éléments de preuve produits et la finalité de la mesure disciplinaire prononcée. Par conséquent, nous ne sommes pas en mesure d'apprécier la proportionnalité et la régularité des sanctions disciplinaires imposées.

[...]

75. Le Tribunal examinera le comportement du requérant au regard des éléments d'orientation figurant dans l'arrêt *Kennedy* :

a. « S'agissait-il d'un accident, d'une négligence, d'une imprudence ou d'un acte délibéré ». Le Tribunal estime que les agissements du requérant étaient délibérés. Il avait conscience qu'il agissait contre les instructions de la SGA et savait que son refus délibéré d'exercer sa fonction de second notateur des fonctionnaires du Bureau et de collaborer avec KJ nuirait aux activités du Bureau.

b. « Le fonctionnaire a-t-il signalé sans réserve et en temps voulu son acte à son supérieur direct ou indirect ; a-t-il suivi les règles en lien avec la faute, avait-il conscience de ce qu'il faisait ? » Le Tribunal conclut que le requérant savait que son comportement était fautif. Il était un haut fonctionnaire ayant acquis une expérience considérable au service de l'ONU et à ce titre, rien n'excusait son refus persistant d'exercer sa fonction de second notateur des fonctionnaires du Bureau et de collaborer avec KJ, même il n'était pas d'accord avec la réforme opérée par la SGA. Le Tribunal relève que le requérant a persisté dans son comportement fautif jusqu'au départ de la SGA.

c. « La faute du fonctionnaire résultait-elle d'un acte irréfléchi ou d'une erreur de jugement momentanée ? » Le Tribunal conclut que, loin d'être une erreur de jugement momentanée, le comportement fautif du requérant s'est en fait prolongé dans le temps. Ainsi que le Tribunal l'a indiqué ci-dessus, le requérant connaissait parfaitement les lignes hiérarchiques internes grâce au mémorandum adressé par la SGA à l'ensemble du personnel du Bureau le 12 avril 2019. Qui plus est, il a participé à la réunion du comité de direction du 7 mai 2019, où les lignes hiérarchiques ont été de nouveau précisées et inscrites dans le compte rendu de réunion. Des précisions supplémentaires à ce sujet ont été communiquées par courriel du 19 août 2019 envoyé au nom de la SGA par son assistant spécial. Malgré tout, le requérant a persisté dans son comportement fautif jusqu'à ce que la SGA quitte l'Organisation, le 1^{er} août 2020.

d. « La faute était-elle mineure, technique, substantielle ou grave, constituait-elle un faux pas mineur ou une erreur de jugement commise de bonne foi ou résultait-elle d'un manque de compétence ou d'expérience ; le comportement était-il contraire aux devoirs et obligations exprès et tacites du fonctionnaire ? » Le Tribunal considère que la faute du requérant ne saurait être qualifiée de mineure ou technique, que son comportement était également

contraire aux devoirs et obligations exprès ou tacites lui incombant en sa qualité de fonctionnaire, et surtout de haut fonctionnaire ayant un devoir de protection à l'égard de ses subordonnés et l'obligation de favoriser de bonnes conditions de travail. Au lieu de cela, le requérant a contribué à créer des conditions de travail délétères au sein du Bureau.

e. « S'agissait-il d'un seul ou de plusieurs actes et le comportement s'inscrivait-il dans le cadre d'une série de comportements fautifs ; le comportement en cause consistait-il en de nombreux manquements, qu'ils soient liés entre eux ou non ? » Le Tribunal considère que le requérant s'est livré à un comportement fautif systématique fait de nombreux manquements. Le requérant a persisté pendant des mois dans son refus d'établir les rapports e-PAS des fonctionnaires du Bureau, d'exercer sa fonction de second notateur de KJ et de contribuer à l'établissement du budget du Bureau, même après que les lignes hiérarchiques ont été mises au clair.

f. « Un préjudice ou dommage a-t-il été causé à l'Organisation, à l'employeur, aux collègues et aux autres membres du personnel, ainsi qu'aux clients et au grand public, ce préjudice ou dommage pouvant être inexistant ou significatif ; des personnes ont-elles été lésées ? » Le Tribunal a conclu que par sa faute, le requérant a porté préjudice aux fonctionnaires dont il était le second notateur, dont KJ. Il a exigé de membres du personnel du Bureau qu'ils fassent preuve de loyauté personnelle envers lui et laissé entendre qu'autrement, ils s'exposeraient à des représailles. Le refus du requérant d'établir leurs rapports d'évaluation a fait que les fonctionnaires du Bureau se sont retrouvés sans rapport e-PAS pendant deux ans, ce qui pourrait potentiellement leur porter préjudice. La SGA a déclaré s'être sentie harcelée par le comportement du requérant, d'autant que celui-ci était le directeur (D-2) et le fonctionnaire le plus haut gradé du Bureau après elle. Le requérant s'est concerté avec deux chefs de service de la classe D-1 tout en sachant que sa conduite n'apaiserait pas

les divisions ou l'hostilité qui régnaient au Bureau. Il savait que ses agissements nuiraient à ses collègues et créeraient un environnement de travail hostile.

g. « Le fonctionnaire a-t-il déjà manqué aux règles de discipline ou commis d'autres fautes et a-t-il déjà fait l'objet de sanctions ; est-ce la première fois qu'il commet une faute, a-t-il des antécédents en la matière ou a-t-il commis des manquements systématiques ; a-t-il des antécédents de manquements ? »
Le Tribunal relève que le requérant n'avait pas d'antécédents disciplinaires avant l'arrivée de la SGA.

h. « Le fonctionnaire s'est-il engagé à prendre des mesures visant à empêcher que le comportement fautif ne se reproduise ou ne se poursuive ? »
Le requérant n'a manifesté aucun remords pour sa conduite, y compris à l'audience lorsqu'il a été confronté au témoignage de la SGA qui était visiblement émue en se remémorant l'effet qu'avaient eu sur elle les actes du requérant alors qu'elle était à la tête du Bureau.

76. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que bien que la mauvaise gestion du Bureau par la SGA soit un élément pertinent dans le contexte de l'espèce, la sanction imposée au requérant était proportionnelle à sa faute. Le requérant s'est livré à une série d'agissements, décrits ci-dessus, qui étaient constitutifs de faute. Ainsi, par son comportement, il a non seulement failli aux normes de conduite attendues de tout haut fonctionnaire international, mais il a également fait preuve d'un mépris pour les règles de l'Organisation. Qui plus est, il a trahi la confiance que l'Organisation lui a accordée, condition essentielle à la poursuite de toute relation de travail. Dans ces circonstances, le Tribunal considère que la décision de mettre fin à cette relation avec le requérant relevait du pouvoir discrétionnaire de l'Administration.

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

77. Le requérant soutient que la procédure a été entachée par la violation de ses droits. Il s'agit surtout de la non-communication d'éléments d'information utiles alors même qu'il en avait officiellement fait la demande et sollicité des mesures de protection à la suite de la procédure disciplinaire ayant visé la SGA, laquelle a été déclarée responsable d'abus d'autorité à l'endroit du requérant.

78. Après examen du dossier, le Tribunal conclut que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté tout au long de l'enquête et de l'instance disciplinaire. Il ressort du dossier que le requérant a été informé des allégations de faute portées contre lui et qu'il a eu l'occasion d'y répondre avant la prise de la mesure disciplinaire. Le requérant a été entendu par le BSCI, qui l'a interrogé sur des aspects pertinents de l'affaire, à la suite de quoi il a reçu l'enregistrement audio de son entretien et a eu la possibilité de présenter des déclarations écrites sur les sujets abordés. Dans le memorandum portant notification des allégations, le requérant s'est vu fournir toutes les pièces justificatives, a été informé de son droit de se faire assister par un conseil et invité à faire des observations sur lesdites allégations. Un délai supplémentaire lui a été accordé pour présenter ses observations et son conseil a présenté, en son nom, des observations qui ont été dûment examinées et traitées dans la lettre portant sanction. Le requérant a de plus eu l'occasion de témoigner à l'audience devant le Tribunal.

79. S'agissant de l'affirmation du requérant selon laquelle il aurait subi un préjudice du fait que le rapport du groupe d'enquête sur les plaintes qu'il a déposées contre la SGA ne lui avait pas été communiqué, le Tribunal note qu'en tant que plaignant au titre de la circulaire du Secrétaire général relative à l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité (ST/SGB/2008/5), le requérant n'a droit à une copie ni du rapport du groupe d'enquête ni des pièces justificatives.

80. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté.

Dispositif

81. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

(Signé)

M^{me} Joelle Adda

Ainsi jugé le 11 décembre 2024

Enregistré au Greffe le 11 décembre 2024

(Signé)

Isaac Endeley, greffier, New York