



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/108

Jugement n° : UNDT/2021/078

Date : 30 juin 2021

Français

Original : Anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

VALME

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

M. Sètonджи Roland Adjovi

Conseil du défendeur :

M^{me} Miryoung An, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l Organisation des Nations Unies

Contexte

1. Le requérant a commencé à travailler pour l'Organisation en 2007. Au moment de sa cessation de service, le 20 mai 2019, il occupait le poste de chef de la Section du développement, de la conception et de la planification des solutions techniques, de classe P-5, au Centre de services mondial de l'ONU à Valence (Espagne).

en harmonisant leurs déclarations individuelles au BSCI au cours des auditions, et/ou en consultant le requérant quant au choix des informations à communiquer au BSCI lors des auditions, et en tenant un dossier partagé en ligne dans lequel figuraient les dates et preuves principales, qui leur permettait de ne transmettre que des informations sélectionnées au BSCI².

10. Le 21 décembre 2018, le requérant a reçu un mémorandum de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines l'accusant de faute⁵. Plus précisément, il était allégué ce qui suit :

a. entre 2014 et 2017, il a usé du pouvoir attaché à sa position de Chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA pour influencer de manière indue l'emploi continu de M^{me} FM au sein de ce même service ;

b. entre 2015 et 2016, il a usé du pouvoir attaché à sa position de Chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA pour

12. Le 20 mai 2019, le requérant a été informé de la décision contestée⁸ et, avec effet au 28 mai 2019, il a été licencié.

Moyens du requérant

13. Les moyens du requérant peuvent être résumés comme suit :

- a. Les faits n ont pas été établis par des preuves claires et convaincantes.
- b. Les témoins n étaient pas fiables et ont menti tout au long de leur témoignage.
- c. Il n a commis aucune irrégularité dans le recrutement de M^{me} FM.
- d. Il n a commis aucune irrégularité dans le recrutement de la plaignante.
- e. Il n a pas entravé l enquête.
- f. L enquête était partielle et menée avec incompetence et consistait en une « recherche indéterminée de moyens de preuve ».

14.

découlant de ses relations sexuelles avec M^{me} FM et de son immixtion continue dans le recrutement de celle-ci au sein du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications.

16. Il existait des preuves claires et convaincantes établissant qu'entre 2015 et 2016, le requérant a

Examen

Questions de droit

Le rôle du Tribunal dans des affaires disciplinaires

19. Il est établi par la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies que la norme du contrôle juridictionnel d'une sanction disciplinaire impose d'examiner les questions suivantes⁹ :

- a. Les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont-ils été établis ?
- b. Les faits établis constituent-ils une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel ? et
- c. La sanction est-
?

20. Parmi les critères à appliquer pour examiner des décisions portant sanction figure celui consistant à vérifier si le droit à une procédure régulière a été respecté¹⁰. Le Tribunal examinera donc aussi la question de savoir si l'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction infligée au requérant étaient entachées de violations du droit à une procédure régulière.

21. En effet, « le contrôle jurid
que si la sanction retenue semble
absurde sévérité, ou si elle semble outrepasser les limites établies par les normes pertinentes »¹¹.

⁹ Arrêt *Majut* (2018-UNAT-862), par. 48

Les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont-ils été établis ?

22.

une mesure disciplinaire à

12.

23. Le Tribunal est conscient du principe selon lequel, lorsque la sanction

faits qui fondent la faute alléguée au moyen de preuves claires et convaincantes.

Ce niveau de preuve se situe entre la preuve emportant la conviction du juge et la preuve au-

faits allégués soit hautement probable¹³.

Le fait que le requérant ait usé du pouvoir attaché à sa position de Chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications au sein de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA) pour influencer de manière indue l'emploi continu de M^{me}

Affaire n°

34. Le témoignage de M. Trojanovic selon lequel le requérant ne lui a pas signalé de conflit d'intérêts dans le contexte d'un recrutement au sein de la mission et ne s'est pas non plus retiré de recrutement au sein de la mission corrobore l'aveu du requérant selon lequel il n'a parlé à personne du risque de conflit d'intérêts attaché à ces procédures.

35. Les preuves versées au dossier établissent que le requérant a activement cherché et a réussi à faire recruter M^{me} FM, y compris lorsqu'elle ne satisfaisait pas aux conditions requises. Le fait que son partenaire sexuel ait obtenu un emploi nuisait directement à sa responsabilité d'agir avec l'ONU au sein de la mission internationale.

36.

38. Dans son témoignage, le requérant a confirmé que la plaignante lui avait été recommandée par M^{me} FM, et que cela s'était fait sous la forme du CV de l'intéressée qu'il avait remis à M. Kannan. Il a également déclaré avoir donné des conseils à M^{me} FM concernant le CV de la plaignante et qu'en amont de l'entretien, M^{me} FM lui avait demandé de lui envoyer les questions qui allaient être posées à la plaignante.

39. Leurs échanges ont été les suivants ¹⁹:

M^{me} FM : « [la plaignante] a un entretien vendredi. » « Des conseils. »
« Peut-on la préparer. »

Requérant : « On va lui donner les questions. »

M^{me} FM : « Merci chéri. »

M^{me} FM : « Les questions STP. » « [la plaignante] doit se préparer. »

Requérant : « Je t'appelle. »

M^{me} FM : « ??? » « Salut. »

Requérant : « Cool. »

40. Et à propos du CV :

Requérant : « Elle devrait modifier. » « Elle peut modifier et on s'en occupera. » « Vois avec [la plaignante]. » « OK, comme ça, elle sera recrutée. »

41. M. Kannan a informé les enquêteurs²⁰, ce qu'il a réitéré à l'audience, qu'il avait reçu du requérant le CV de la plaignante et qu'il l'avait transféré à l'assistante administrative, qui l'avait à son tour transféré à Trigyn pour que l'intéressée soit incluse dans les entretiens. Il a également indiqué avoir rédigé les questions d'entretien et les avoir transférées au requérant avant l'entretien²¹.

¹⁹ Dossier, p. 79 (message du 9 décembre 2015).

²⁰ Dossier, p. 288, 468 (ligne 405) et 470 (lignes 447 à 458) [doc. 571] ; réponse, annexe R/2 (courriel de M. Kannan au requérant).

²¹ Réponse, annexe R/2, courriel de Kannan au requérant comprenant les questions prévues pour l'entretien avec la plaignante (10 décembre 2015) [doc. 565].

1. « Sur quel logiciel de systèmes d'information géographique avez-vous le plus d'expérience et quel est votre degré d'expertise ? Veuillez donner des explications techniques.
2. Parlez-nous des deux meilleures cartes que vous ayez produites et en quoi elles différaient des autres sur le plan cartographique et technique.
3. Donnez des explications quant à votre expérience de la conduite de relevés GPS et indiquez quelle innovation vous mettriez en place si vous deviez en réaliser un à l'avenir ».

47. L'argument du requérant selon lequel les questions n'ont jamais été envoyées à la plaignante doit être rejeté. Le fait qu'il ait obtenu les questions de M. Kannan et qu'il les ait envoyées à M^{me} FM n'est pas contesté. Il ressort des messages que M^{me} FM a échangés avec le requérant que leur intention était de transmettre les questions à la plaignante. L'affirmation de M^{me} FM selon laquelle elle n'a utilisé les questions que pour préparer la plaignante à l'entretien contredit ce qui était prévu, à savoir d'envoyer les questions à la plaignante, et elle est donc rejetée. Le témoignage de M. Ooko selon lequel il a entendu la plaignante dire à M. Kannan que le requérant lui avait envoyé des questions avant l'entretien fait écho aux informations figurant dans les messages que le requérant a échangés avec M^{me} FM.

48. Le Tribunal estime que le requérant a envoyé des questions d'entretien à la plaignante et que le fait que le requérant ait usé du pouvoir attaché à sa position de chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA pour influencer de manière indue le recrutement de la plaignante en qualité de vacataire au sein de ce même service a été établi par des preuves claires et convaincantes.

Le fait qu'

49.

inconduite sexuelle

se sont fait jour, un dossier

prié de demander à M. Kemokai de lui donner accès avant son entretien ne laisse aucun doute quant au fait que la création du dossier visait à s assurer que les témoins harmonisent leurs déclarations lors de leurs auditions respectives.

57. Le Tribunal estime que les aveux du requérant sont corroborés par les dépositions des témoins précités. La période à laquelle le dossier Google Drive a été créé et le fait qu il était partagé avec tous les colocataires, qui étaient des témoins potentiels, ne laisse aucun doute quant au fait qu il a été mis en place pour regrouper des informations auxquelles les témoins devaient se référer, afin de veiller à harmoniser

Recrutement de M^{me} FM et de la plaignante

60. Le requérant a facilité le recrutement de sa partenaire sexuelle (M^{me} FM) et de l'amie de celle-ci (la plaignante) au sein de la mission, au mépris de l'équité/de l'intégrité des procédures de recrutement de l'Organisation. Pareille action contrevient aux alinéas suivants de l'article 1.2 du Statut du personnel : alinéa e) (en ne réglant pas alinéa f)

(en

alinéa g) (en utilisant sa situation officielle ou des informations dont il a eu connaissance du fait de ses fonctions officielles dans son intérêt personnel et

M^{me} FM et de la plaignante) et alinéa m) (aux termes duquel
« lorsque [du fonctionnaire vient nuire à

[

La procédure était-elle entachée de violations du droit à une procédure régulière ?

63. Le requérant a soulevé un certain nombre de griefs à cet égard. Son affirmation selon laquelle l'Administration ne l'a pas informé de la nature des allégations le visant, ainsi que l'impose la section 5.15 de la circulaire ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir) repose sur le fait que le BSCI a élargi son enquête pour y inclure de nouvelles allégations s'étant fait jour au cours de ses travaux, à la suite d'un signalement sexuelle. Il est cependant incorrect d'affirmer que la lettre d'allégation du 4 décembre 2017, qui informait le requérant que le BSCI enquêtait également sur des allégations d'abus de pouvoir dans le processus de recrutement et d'entrave à une enquête est arrivée **deux ans après** que le requérant a été informé qu'il était visé par une enquête pour exploitation et atteintes sexuelles, laquelle a eu lieu en décembre 2016 (soit un délai d'un an).

64. Le fait que la lettre d'allégation du 4 décembre 2017 indiquait clairement qu'au cours de l'enquête, il avait été établi que le requérant était susceptible de s'être livré à des irrégularités dans le recrutement en exerçant une influence indue sur le processus de recrutement de la plaignante et de M^{me} FM est éloquent³⁰. Le fait que des éléments nouveaux aient été portés à la connaissance du requérant suffisamment tôt et qu'avant son audition par le BSCI, il ait été informé de ce que l'enquête ne se bornait pas aux allégations d'atteinte sexuelle de la plaignante, mais incluait également des irrégularités présumées dans le recrutement³¹, mais aussi que, pendant son audition, il ait été interrogé sur l'ensemble des aspects matériels du dossier qui s'étaient fait jour au cours de l'enquête et qu'il ait eu l

70. Le requérant a soulevé plusieurs griefs se rapportant à la procédure disciplinaire. On se bornera à dire que son droit à une procédure régulière a également été respecté à cet égard. Il a par exemple été informé, dans le mémorandum relatif aux allégations, d

