
TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES	Affaire n° :	UNDT/NBI/2020/049
	Jugement n° :	UNDT/NBI/2020/085 UNDT/2021/134
	Date :	19 novembre 2021
	Original :	anglais

Juge : M^{me} Eleanor Donaldson-Honeywell

Greffé : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

KUYA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Sètondji Roland Adjovi, *Études Vihodé*

Conseils

Affaire n° UNDT/NBI/2020/049
UNDT/NBI/2020/085
Jugement n° UNDT/2021/134

Affaire n° UNDT/NBI/2020/049
UNDT/NBI/2020/085

Jugement n°

Affaire n° UNDT/NBI/2020/049
UNDT/NBI/2020/085
Jugement n° UNDT/2021/134

informé qu

Affaire n°

été signalés à l'Équipe déontologie et discipline et il ne pouvait pas avoir tenté de les dissimuler.

21. Selon le requérant, il a peut-être commis une erreur de jugement du fait de ne pas avoir quitté la réunion lorsqu'il a réalisé que la victime présumée demandait de l'argent. Cela ne constituait pas pour autant une faute grave, comme une fraude financière et des atteintes sexuelles, justifiant un renvoi ou un congé administratif sans traitement. Ayant simplement assisté à une réunion de médiation organisée par son supérieur hiérarchique et n'ayant pas commis d'atteinte sexuelle, le requérant a estimé qu'il était injuste et disproportionné de tout de même lui imposer instantanément la mesure de congé administratif sans traitement qui est applicable à ce type de faute grave.

22. D'après le requérant, non seulement ces facteurs contextuels n'ont pas été pris en considération, mais les garanties d'une procédure équitable n'

Affaire n° UNDT/NBI/2020/049
UNDT/NBI/2020/085

29. Le cadre réglementaire régissant les cas où le défendeur peut, à sa discrétion, décider de placer un fonctionnaire en congé administratif sans traitement en attendant la clôture de l'enquête et de toute instance disciplinaire prévoit ce qui suit :

Disposition 10.4 du Règlement du personnel

- a) Tout fonctionnaire peut être mis en congé administratif, sous réserve des conditions fixées par le Secrétaire général, à tout moment à compter de la dénonciation d'une faute présumée et en attendant la clôture d'une instance disciplinaire. Le congé administratif peut être maintenu jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire.
- b) Le fonctionnaire mis en congé administratif par application du paragraphe a) ci-dessus doit être informé par écrit des motifs du congé et de sa durée probable.
- c) Durant ce congé, le fonctionnaire perçoit son plein traitement sauf i) s'il existe des motifs raisonnables de croire que ce fonctionnaire a commis des actes d'exploitation sexuelle et des atteintes sexuelles, ou ii) si le Secrétaire général décide qu'il existe des circonstances exceptionnelles justifiant qu'il soit mis en congé administratif avec traitement partiel ou sans traitement.

Instruction administrative S

Secrétaire générale adjointe chargée du DMSPC, doit avoir des raisons de considérer les circonstances comme exceptionnelles.

31. Pour qualifier des circonstances d « exceptionnelles », deux éléments doivent être présents. Premièrement, la « conduite répréhensible » que le fonctionnaire aurait adoptée doit être suffisamment grave pour justifier une cessation de service (avec ou sans préavis ou indemnité) ou un renvoi. Deuxièmement, le fonctionnaire autorisé qui décide de placer un fonctionnaire en congé administratif sans traitement doit disposer d informations établissant que le fonctionnaire a « vraisemblablement » eu une conduite répréhensible.

La conduite répréhensible

32. Compte tenu des dispositions susmentionnées, le Tribunal doit examiner la base sur laquelle le défendeur s est fondé pour estimer que la conduite du requérant pouvait justifier une cessation de service ou un renvoi.

33. Le conseil du défendeur semble accorder une grande importance à la politique intransigeante de l Organisation contre les atteintes sexuelles. Sur la base de cette politique, le défendeur fait valoir que le fait de ne pas signaler des allégations d atteintes sexuelles concernant d autres collègues constitue une violation des alinéas c) et e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

34. Toutefois, les arguments du défendeur ne correspondent pas, ou ne sont pas conformes, au cadre réglementaire applicable en matière de dénonciation d atteintes sexuelles. La circulaire ST/SGB/2003/13 (Dispositions spéciales visant à prévenir l exploitation et les abus sexuels) précise qu un fonctionnaire est tenu de dénoncer un collègue qu il « soupçonne ». La circulaire n oblige pas un fonctionnaire à signaler les simples allégations dont il a connaissance. La disposition applicable est libellée comme suit :

3.2 Afin de mieux protéger les populations vulnérables, spécialement les femmes et les enfants, le Secrétaire général promulgue les règles ci-après, qui réaffirment les obligations générales prévues par le Statut et le Règlement du personnel de l Organisation des Nations Unies :

[...]

e) Tout fonctionnaire des Nations Unies qui **soupçonne** un collègue, au service ou non du même organisme et qui celui-ci appartienne ou non au système des Nations Unies, de se livrer à une exploitation ou à des abus sexuels **doit en référer** à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes créés à cet effet ; [Non souligné dans l'original].

35. Le cadre réglementaire indique également au fonctionnaire les éléments qu'il doit prendre en considération pour décider s'il doit signaler des interactions privées entre collègues, qui ont abouti à des allégations d'atteintes sexuelles. Rien n'indique que dès qu'un fonctionnaire dit à un autre qu'un collègue commun a eu un comportement sexuel inapproprié, le fonctionnaire qui reçoit l'information doit la signaler aux enquêteurs de l'Organisation.

36. Ce n'est que lorsque le fonctionnaire qui reçoit l'information soupçonne personnellement, et de bonne foi, qu'une faute a été commise, qu'il doit la signaler. On peut ainsi raisonnablement exclure une situation dans laquelle le fonctionnaire a connaissance de motifs illégitimes, tels que l'intention de nuire ou l'extorsion, des cas où l'allégation contre une autre personne doit être divulguée. Dans de telles circonstances, en signalant les allégations, le fonctionnaire risque de se voir imposer une mesure disciplinaire pour dénonciation malveillante. Le fonctionnaire pourrait par ailleurs être privé de protection contre les représailles pour avoir dénoncé les faits³.

37. En outre, il ressort implicitement de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 que le fonctionnaire qui envisage de dénoncer de tels faits doit pouvoir fournir les détails suivants :

4.5 Qu'elle provienne d'un fonctionnaire ou d'un non-fonctionnaire, la dénonciation doit être suffisamment détaillée pour pouvoir être évaluée au regard de la présente instruction et comporter notamment :

³ Sections 2.1 a) et 2.3 de la circulaire ST/SGB/2017/2/Rev.1 (Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés).

Affaire n° UNDT/NBI/2020/049
UNDT/NBI/2020/085
Jugement n° UNDT/2021/134

victime ou l

Affaire n°

Il s'agit d'une mesure draconienne qui ne doit être utilisée que dans des cas exceptionnels⁴.

49. En l'espèce, les informations disponibles au moment où la décision a été prise sont restées inchangées pendant une longue période de congé administratif sans traitement. Les informations n'étaient pas suffisantes pour estimer que le requérant avait vraisemblablement commis une faute suffisamment grave pour justifier son renvoi. Rien n'indique que l'exécution échelonnée d'un congé administratif à traitement partiel ait été envisagée, au moins à partir de janvier 2020, au moment de l'ouverture de l'enquête. Le requérant n'aurait pas dû être sommairement privé

Affaire n° UNDT/NBI/2020/049
UNDT/NBI/2020/085