

Affaire n°

15. Le 16 août 2021, la requérante, qui avait entre-temps décidé de ne pas demander la prolongation de son engagement de durée déterminée, a déposé auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies siégeant à Nairobi la requête mentionnée au paragraphe 1.

16. Le défendeur a déposé sa réponse le 15 septembre 2021. Son principal argument est que la requête est hors délai et dénuée de fondement.

Moyens des parties

17. La requérante soutient que la décision contestée n a pas tenu compte des Directives à l'intention des cadres du Secrétariat des Nations Unies indiquant comment faire face à d'éventuels cas de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité. Il y est notamment indiqué que

les allégations de comportement irrespectueux, de courriers électroniques grossiers ou de commentaires désobligeants peuvent, dans certains cas, refléter une aptitude déficiente à la communication ou un manque de sensibilité plutôt que de constituer une conduite prohibée ou une faute. Cependant, une telle conduite dans le contexte du rendement au travail ou de questions liées au travail peut, dans certains cas, constituer du harcèlement. Certains incidents, lorsqu'ils sont considérés comme des événements isolés, peuvent être perçus comme étant purement des questions liées au travail. Cependant, reproduits en série, ces incidents peuvent justifier l'ouverture d'une enquête.

Parmi les exemples de comportement énumérés dans les Directives, on peut citer

Affaire n° : UNDT/NBI/2021/068

Jugement n

puis à nouveau lorsque la requérante a reçu le résultat du contrôle hiérarchique

laquelle peut faire l'objet d'un contrôle juridictionnel ». Une enquête d'établissement des faits ne peut être entreprise que « s'il existe des motifs suffisants ou, selon le cas, des raisons de penser qu'un fonctionnaire a eu une conduite répréhensible ». De même, la plainte doit contenir de « sérieux indices » de conduite prohibée. (Arrêt *Nadeau* (2017-UNAT-733/Corr.1)).

42. Lorsque il exami32 842.0q0.000008871 0MC /Span A#MCID 1/Lang (fr-FR)>BDC q0.000008871

46. Le Tribunal estime que la décision du 18 décembre 2020 du Représentant spécial du Secrétaire général et chef de la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (le « fonctionnaire responsable ») de ne pas ouvrir d enquête sur la plainte pour harcèlement au travail et abus d autorité que la requérante avait déposée contre son second notateur était légale et relevait d un exercice raisonnable du pouvoir discrétionnaire de l Organisation, conformément à l Instruction administrative ST/AI/2017/1.

47. Il ressort effectivement du dossier que le second notateur de la requérante a agi dans le cadre de ses pouvoirs, sans abus d autorité (selon la définition de la circulaire ST/SGB/2008/5) ni mauvais traitement de la requérante, et que les allégations contenues dans la plainte de la requérante « [relevaient] complètement du domaine des désaccords sur le lieu de travail concernant l exercice normal de l autorité des supérieurs » (voir le jugement *Okwir* (UNDT/2021/026). Voir également le jugement *Fosse* (UNDT/2021/049)).

48. Aux termes de la section 1.1 de la circulaire ST/SGB/2019/8, « [l]es désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail ne caractérisent en principe pas les conduites prohibées et ne relèvent pas des dispositions de la présente circulaire mais de la procédure de gestion de la performance ».

49. À cet égard, l alinéa a) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel prévoit que le fonctionnaire doit obéir aux directives et instructions régulièrement arrêtées par le Secrétaire général et par ses supérieurs. L alinéa c) de l article 1.2 du Statut du personnel prévoit que le Secrétaire général dispose d un large pouvoir discrétionnaire pour assigner les différentes tâches qu il juge appropriées aux fonctionnaires. Un simple désaccord entre des fonctionnaires se trouvant dans une relation de supérieur à subordonné ne constitue pas, en soi, un motif d enquête.

