

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/096

Jugement n° UNDT/2020/094

Date : 22 juin 2020

Français

Original : anglais

Juge : Alexander W. Hunter, Jr.

Greffe : New York

Greffier : Nerea Suero Fontecha

LA REQUÉRANTE

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Katya Melliush, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Nusrat Chagtai, Division du droit administratif, Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Nicole Wynn, Division du droit administratif, Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Note : Le présent jugement a été corrigé conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux des Nations Unies.

Introduction

1. La requérante, ancienne fonctionnaire du Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux en poste à Arusha (Tanzanie), conteste la décision de ne pas renvoyer un autre fonctionnaire aux fins d'action récursoire à la suite de sa plainte pour conduite prohibée.

2. Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal fait partiellement droit à la requête.

Résumé des faits et rappel de la procédure

3. Le 15 janvier 2016, la requérante a déclaré au Greffier du Mécanisme alors en poste avoir été victime de faits d'inconduite sexuelle de la part du médecin du Mécanisme à l'occasion de l'examen médical initial réalisé la veille.

4. Le 27 janvier 2016, conformément aux dispositions de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir), le Greffier a confié à un groupe de fonctionnaires le soin de faire la lumière sur les faits dénoncés. Ce groupe était composé de la Chef de la Section des ressources humaines et de la Chef de la Section de la sûreté et de la sécurité du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY).

5. Le groupe d'enquête a entendu la requérante, deux de ses collègues, l'infirmière du Mécanisme, le médecin et la Chef du service médical du TPIY.

6. Le 2 juin 2016, le groupe a remis ses constatations au Greffier, fonctionnaire responsable en l'espèce, comme le prévoient les dispositions du paragraphe 5.17 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#).

7. Le 19 décembre 2016, le Bureau du Greffier a demandé un supplément d'informations, que le groupe lui a communiqué dans un rapport complémentaire le 22 décembre 2016.

8. Le 1^{er} janvier 2017, un nouveau greffier a été nommé au Mécanisme.

9. Le 6 février 2017, le nouveau greffier a notifié sa décision à la requérante. Il l'a informée que les éléments recueillis dans le rapport établi par le groupe chargé de l'enquête ne lui apparaissaient pas suffisants pour caractériser le harcèlement sexuel ou toute autre conduite prohibée au sens de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#). Il a ajouté qu'il n'y avait pas lieu de renvoyer l'affaire pour sanction disciplinaire conformément à l'alinéa b) du paragraphe 5.18 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) et que l'application de mesures administratives suffirait à régler la question. Il est apparu par la suite que les mesures administratives en question ont consisté pour le médecin à suivre une formation de cinq heures aux visites médicales préalables à l'embauche.

10. Le 7 avril 2017, la requérante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision du Greffier.

11. Le 17 octobre 2017, la Secrétaire générale adjointe à la gestion a décidé, sur la recommandation du Groupe du contrôle hiérarchique, de confirmer la décision du Greffier.

12. Le 17 juillet 2017, la requérante a introduit la présente requête auprès du greffe de Nairobi.

13. Le 5 décembre 2019, à la demande de la requérante, l'affaire a été transférée au greffe de New York. Le 1^{er} avril 2020, elle a été attribuée au juge soussigné.

14. Le Tribunal a tenu une audience les 7, 8 et 18 mai 2020. Ont été entendus les témoins suivants : la requérante ; le Greffier du Mécanisme ; le Chef de la Section des ressources humaines ; une juriste qui était proche de la requérante à l'époque des faits ; le Coordonnateur pour les questions relatives à la situation des femmes/spécialiste des questions de genre suppléant du Mécanisme ; la Directrice de l'ancienne Division des services médicaux et un fonctionnaire d'ONU-Femmes en qualité de spécialiste de l'application de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#).

Examen

Moyens des parties et objet de l'affaire

15. Les arguments de la requérante peuvent se résumer comme suit :

- a. La décision contestée est absurde et inique. Les faits établis par le groupe chargé de l'enquête sont constitutifs de harcèlement sexuel. L'Administration

a écarté des considérations pertinentes tout en prenant en compte des faits non pertinents ;

b. Il n'appartenait ni au groupe chargé de l'enquête ni au Greffier d'apprécier si les faits constituaient une conduite prohibée. Une telle appréciation relevait de la seule compétence du Bureau de la gestion des ressources humaines d'alors ;

c. L'instruction de la plainte introduite par la requérante a été indûment retardée ;

d. La requérante n'a pas été protégée par l'Administration pendant le déroulement de l'enquête et après la notification de la décision administrative. Elle a été contrainte de travailler à proximité du médecin, n'a pas eu un accès adéquat à des soins médicaux et n'a pas bénéficié d'un accompagnement adapté.

16. Le défendeur répond en substance que la décision était régulière et conforme à la procédure et que les mesures administratives décidées par la suite étaient idoines. Il ajoute que le Mécanisme a pris toutes les mesures possibles pour répondre aux préoccupations de la requérante pendant et après l'enquête.

Cadre juridique

17. Il résulte d'une jurisprudence constante du Tribunal d'appel que l'engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre d'un fonctionnaire est une prérogative de

l'Organisation et que, dès lors, il est impossible de contraindre l'Administration à prendre des sanctions disciplinaires [voir, par exemple, l'arrêt *Auda* (2017-UNAT-787), par. 30]. Il appartient au Tribunal du contentieux administratif non pas de déterminer si la décision était correcte mais de rechercher si l'Administration a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation. Le Tribunal d'appel a rappelé que, pour apprécier la régularité de l'usage fait par l'Administration de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal du contentieux administratif a seulement la faculté de déterminer si la décision prise est licite, rationnelle, raisonnable et régulière sur le plan de la procédure, de manière qu'elle n'ouvre pas la voie à l'injustice, à l'illicéité ou à l'arbitraire [voir, par exemple, l'arrêt *Abusondous* (2018-UNAT-812, par. 12)]. À cet égard, le Tribunal du contentieux administratif peut rechercher si des éléments utiles ont été écartés ou si des éléments inutiles ont été pris en considération et vérifier si la décision est absurde ou inique. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui. Il ne lui revient pas non plus de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général [voir l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084, par. 40)].

La décision contestée est-elle entachée d'irrégularités de procédure ?

18. La requérante a déclaré qu'à plusieurs reprises au cours de la procédure ayant conduit à la décision contestée, les règles applicables avaient été violées.

19. En ce qui concerne l'enquête, la requérante reproche aux membres du groupe chargé d'établir les faits de lui avoir posé des questions inappropriées lors des auditions

et soutient que la confidentialité de la procédure n'a pas été respectée. Elle a déclaré que les membres du groupe lui avaient demandé de reproduire les gestes posés par le médecin lors de l'examen de ses seins. Elle a indiqué avoir été choquée par une telle demande. Elle a rapporté que la Chef de la Section de la sûreté et de la sécurité avait dit que ce ne devrait pas être un problème dans la mesure où tous les personnes présentes étaient des femmes. La Chef de la Section des ressources humaines, qui a affirmé ne pas se souvenir que sa collègue ait tenu de tels propos, a toutefois souligné que, si tel était le cas, une telle remarque serait déplacée. Le défendeur rejette ces affirmations au motif que rien ne permet d'en établir la réalité. Il rappelle que la requérante, qui a pourtant eu la possibilité de faire des observations sur le procès-verbal de ses auditions avec le groupe d'enquête, n'a soulevé le grief des questions inappropriées que le 17 août 2017 dans sa demande de contrôle hiérarchique.

20. Le procès-verbal des auditions des 27 et 28 janvier 2016 signé par la requérante ne fait pas mention de questions inappropriées ou de propos déplacés. Lors de sa déposition, la requérante a expliqué ne pas avoir fait part de ses préoccupations à l'époque par déférence vis-à-vis des membres du groupe d'enquête, qui occupaient de hautes fonctions. Elle a également déclaré que, craignant déjà que sa plainte nuise à sa carrière au Mécanisme, elle ne voulait pas accentuer ce risque en critiquant les membres du groupe.

21. Le Tribunal estime que la déposition de la requérante sur ce point est crédible, tandis que la Chef de la Section des ressources humaines est restée évasive dans ses déclarations, affirmant ne pas se souvenir des propos tenus par sa collègue au motif

que les auditions avaient eu lieu plus de quatre ans auparavant. Il constate toutefois qu'aucun élément ne permet d'étayer les craintes de la requérante selon lesquelles son dépôt de plainte nuirait à sa carrière. Le défendeur conteste cette affirmation et rappelle que la requérante a sollicité à maintes reprises de hauts fonctionnaires au sujet de son affaire, notamment les deux membres du groupe, le Greffier, la Sous-Secrétaire générale à la gestion et le Secrétaire général adjoint du Département de la gestion.

22. La requérante fait par ailleurs grief à l'Administration de ne pas avoir rigoureusement respecté les règles de confidentialité pendant la procédure. Elle affirme que, dans les couloirs du Mécanisme, la Chef de la Section de la sûreté et de la sécurité lui a dit que les allégations d'inconduite sexuelle étaient monnaie courante dans l'Organisation. Elle a déclaré craindre que ces propos, s'ils étaient entendus par des tiers, révèlent qu'elle avait déposé une plainte pour inconduite sexuelle. Le défendeur objecte que rien ne prouve que l'Administration ait violé les règles de confidentialité et que c'est la requérante qui a déclaré avoir porté plainte à des tiers, dont à au moins cinq de ses amis et collègues.

23. S'il est vrai qu'il serait malvenu de la part d'un membre d'un groupe d'enquête d'évoquer la plainte de la requérante en public, comme le rapporte cette dernière, le Tribunal considère néanmoins que rien ne donne à penser que l'Administration a violé les règles de confidentialité pendant la procédure.

24. Le Tribunal a également entendu la déposition de la Directrice de la Division des services médicaux de l'époque. Cette dernière a déclaré ne pas avoir été associée à la

procédure d'établissement des faits avant la publication du rapport du 2 juin 2016. Elle a affirmé que, comme la plainte faisait état d'accusations d'inconduite sexuelle à l'encontre d'un médecin de l'Organisation, elle aurait dû être consultée avant la remise du rapport. Elle a expliqué qu'elle n'avait reçu le rapport du 2 juin 2016 que peu de temps après sa publication et qu'elle avait été immédiatement troublée par la manière dont l'enquête avait été menée. Elle a déclaré s'être surtout inquiétée de savoir si les faits reprochés constituaient une conduite prohibée ou relevaient d'une insuffisance professionnelle. Or, elle a affirmé que le groupe d'enquête ne pouvait pas se prononcer sur la compétence professionnelle du médecin sans consulter au préalable sa division. Elle a également dit qu'il était regrettable qu'au lieu de lui demander son avis, le groupe d'enquête avait sollicité le premier notateur du médecin qui n'avait aucune compétence technique en la matière. Elle a ajouté qu'il n'était pas clairement établi dans le rapport que les actes reprochés au médecin étaient constitutifs de harcèlement sexuel et a relevé que l'intéressé n'avait pas fait l'objet d'autres plaintes. Elle a fait observer que les faits imputés au médecin auraient aussi bien pu relever d'un problème de compétence ou de comportement professionnelle.

25. La Directrice a également indiqué que les conclusions du groupe d'enquête figurant dans le rapport complémentaire du 22 décembre 2016 étaient troublantes. Dans ce rapport, il est indiqué que les explications produites par le médecin sur sa façon d'effectuer les examens des seins et de remplir les formulaires médicaux étaient discutables. Toutefois, le groupe n'a pas estimé que la compétence de l'intéressé comme médecin s'étendait également à son comportement relativement aux conduites

prohibées comme le harcèlement sexuel. La Directrice a déclaré qu'à ses yeux, le groupe était incapable de se prononcer sur la compétence professionnelle du médecin. D'une part, les membres du groupe n'étaient pas des experts en la matière ; d'autre part, le périmètre de l'enquête était trop étroit. La Directrice a expliqué que, pour apprécier de manière raisonnable la compétence d'un médecin, il était généralement nécessaire de passer en revue au moins neuf cas traités par l'intéressé.

26. La Directrice a également déclaré que, si un médecin de l'Organisation des Nations Unies était reconnu coupable d'un comportement sexuel répréhensible, qui constitue une faute professionnelle extrêmement grave, la Division des services médicaux avait l'obligation de le signaler à l'organisme de régulation de son pays d'origine. Elle a affirmé qu'elle n'était pas convaincue que le groupe d'enquête eût pris en compte les considérations professionnelles appropriées pour parvenir à sa conclusion.

27. Le Tribunal note en outre que, dans le courrier électronique qu'elle a adressé au Greffier le 31 janvier 2017, la Directrice a indiqué qu'après avoir examiné le rapport complémentaire du 22 décembre 2016, elle ne voyait pas d'objection à ce qu'aucune autre mesure ne soit prise en ce qui concerne l'éventuelle saisine de l'organisme de régulation du pays d'origine du médecin. Elle a également recommandé que le médecin bénéficie d'un accompagnement professionnel en matière de tenue des dossiers et suive un cours de pathologie mammaire. Sur le plan de l'apprentissage institutionnel, elle a demandé que la notice personnelle du médecin soit examinée pour vérifier que l'Organisation n'avait pas recruté un praticien n'ayant pas les compétences et

l'expérience requises. Elle a également proposé d'adresser une lettre au médecin pour lui rappeler les normes professionnelles ou lui donner des conseils sur ce point. Lors de sa déposition à l'audience, la Directrice a par ailleurs déclaré qu'elle aurait dû être consultée en vue d'arrêter un plan visant à remédier aux lacunes du médecin et de déterminer si d'autres mesures administratives étaient nécessaires pour assurer la responsabilité institutionnelle de l'Organisation. Elle a affirmé que les propositions faites au Greffier pour l'aider sur ce point étaient restées lettre morte.

28. Le Tribunal rappelle que la mesure administrative prise dans cette affaire est une formation de cinq heures aux examens médicaux préalables à l'embauche. Le Greffier a déclaré qu'il était convaincu que la question de l'aptitude du médecin à exercer ses fonctions avait été suffisamment réglée par la simple obligation de suivre une formation courte, au motif qu'un autre candidat avait été sélectionné pour occuper le poste à durée déterminée de médecin au Mécanisme et que le médecin mis en cause était par conséquent appelé à quitter bientôt l'Organisation. Toutefois, il a expliqué que le candidat sélectionné s'était finalement désisté, que le poste avait dû faire l'objet d'un nouvel avis de vacance, et qu'au bout du compte, le médecin avait vu sa candidature retenue et été sélectionné pour le poste.

29. Au vu de ces éléments, le Tribunal considère qu'en ne sollicitant pas l'avis de la Directrice en temps utile, le Greffier n'a pas pris en considération tous les éléments utiles avant de prendre la décision contestée. Il résulte de la déposition de la Directrice et des pièces datant de l'époque des faits que les membres du groupe chargé de l'enquête et le Greffier ne disposaient pas de l'expertise requise en la matière. Par

conséquent, il était tout simplement impossible pour le Greffier d'apprécier exactement si les faits reprochés au médecin constituaient une conduite prohibée ou relevait d'une incompétence professionnelle. Le Greffier n'était pas non plus en mesure de déterminer si le médecin avait les compétences pour exercer les fonctions correspondant au poste. En outre, faute d'avoir associé la Directrice en temps utile, le Greffier n'était pas en état d'arrêter la mesure à prendre pour remédier à toute insuffisance perçue dans l'accomplissement par le médecin de ses fonctions.

30. À la lumière des éléments qui viennent d'être exposés, le Tribunal considère que la procédure qui a conduit à la décision contestée est entachée d'un vice qui rend cette dernière irrationnelle.

31. La requérante affirme par ailleurs que l'Administration a indûment retardé l'instruction de sa plainte et ne l'a pas protégée pendant cette période.

32. La requérante déclare que la décision contestée lui a été notifiée plus d'un an après avoir dénoncé les faits de conduite prohibée. Elle affirme que ce délai constitue une violation du paragraphe 5.17 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), aux termes duquel le groupe chargé de l'enquête doit présenter son rapport au fonctionnaire responsable dans les trois mois suivant la date de dépôt de la plainte ou dénonciation formelle.

33. Le défendeur fait valoir que le délai de trois mois fixé dans la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) ne revêt pas un caractère obligatoire. Il cite en outre un courrier électronique du 2 mai 2016, dans lequel la Chef de la Section de la sûreté et de la sécurité informe le Greffier que l'autre membre du groupe d'enquête, la Chef de la

Section des ressources humaines, a dû prendre un congé dans le courant du mois de mai 2016 en raison d'une urgence familiale.

34. Le Tribunal rappelle que la plainte a été déposée le 14 janvier 2016 et que le groupe chargé de l'enquête a été constitué le lendemain. Par conséquent, en application du paragraphe 5.17 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), le Greffier aurait dû recevoir le rapport du groupe au plus tard le 14 avril 2016. Or, ce rapport ne lui a été remis que le 2 juin 2016, soit près de six mois après le dépôt de la plainte.

35. Le Tribunal convient avec le défendeur que le délai de trois mois imparti pour la présentation du rapport d'enquête n'a pas un caractère obligatoire. Il considère en outre que l'urgence familiale à laquelle a dû faire face l'un des membres du groupe d'enquête justifie le retard pris dans la procédure. Toutefois, il estime que rien ne permet d'expliquer le délai entre, d'une part, la date de la présentation du rapport du 2 juin 2016 et, d'autre part, la demande d'éclaircissements formulée par le Greffier le 19 décembre 2016 et la présentation du rapport complémentaire le 22 décembre 2016. Il juge ce retard d'autant plus préoccupant que le mandat du Greffier devait expirer à la fin de l'année 2016.

36. Le Tribunal constate par ailleurs que l'intervention de la Directrice ne peut pas avoir contribué au retard, comme le prétend le défendeur, dans la mesure où le Greffier n'a jamais sollicité l'avis de l'intéressée. En effet, c'est la Directrice elle-même qui a spontanément pris contact avec le Greffier et l'a rencontré en décembre 2016, soit six mois après la présentation du rapport initial.

37. Le Tribunal rappelle en outre qu'à partir de la date de son dépôt de plainte le 14 janvier 2016 jusqu'à son affectation à La Haye le 24 août 2018, la requérante a continué à travailler à proximité du médecin.

38. Dès lors, le Tribunal considère que le retard dans l'instruction de la plainte de la requérante était injustifié.

39. La requérante conteste par ailleurs l'adéquation des mesures prises par la direction du Mécanisme pour lui assurer des conditions de travail harmonieuses pendant et après l'enquête. Elle déclare que, malgré ses multiples demandes d'assistance, le Mécanisme ne l'a pas protégée de contacts fréquents avec le médecin dans son bureau et aux alentours. Elle soutient également que, faute de pouvoir accéder au service médical dans les locaux du Mécanisme, elle n'a pas eu un accès adéquat aux soins. Elle affirme qu'il n'y avait pas de conseiller du personnel à Arusha et que le Greffier l'a induite en erreur lorsqu'il l'a informée que le médecin ne travaillerait plus pour le Mécanisme à son retour à Arusha à la fin de sa courte mission à La Haye.

40. S'il est établi que le retard dans l'instruction de la plainte de la requérante était injustifié, le Tribunal estime en revanche que la requérante n'a pas rapporté la preuve que l'Administration n'avait pas pris les mesures voulues pour assurer des conditions de travail raisonnables tout en respectant les droits des parties à une procédure régulière.

41. Comme le montre l'abondante correspondance échangée à l'époque des faits, la direction du Mécanisme a tenté de répondre aux différentes inquiétudes soulevées par

la requérante au fil du temps. En ce qui concerne les rencontres entre la requérante et le médecin, le Greffier et la Chef de la Section des ressources humaines ont tous deux indiqué dans leur déposition que le bureau de la requérante avait été déplacé dans une partie des locaux du Greffe où elle n'aurait pas une vue directe sur la clinique. Les deux responsables ont expliqué que, s'ils avaient donné instruction au médecin d'éviter tout contact avec la requérante, lui interdire l'accès à la partie des locaux du Greffe où se trouvait le bureau de la requérante aurait eu pour conséquence non seulement de l'empêcher d'exercer ses fonctions mais également de révéler l'identité de la plaignante. C'est pourquoi, malgré tous les efforts déployés, le hasard a fait que la requérante et le médecin se sont croisés.

42. Le Tribunal est par ailleurs convaincu que la direction du Mécanisme a également pris des dispositions adaptées pour permettre à la requérante d'avoir accès à des services médicaux en organisant une évacuation médicale lorsque la requérante en avait besoin, en lui donnant accès à l'infirmière du Mécanisme, en mettant un chauffeur à sa disposition lorsqu'elle avait besoin d'accéder à des soins médicaux sur place et en veillant à ce qu'un conseiller du personnel soit à sa disposition à La Haye.

43. Le Tribunal est également convaincu que l'Administration a agi de manière raisonnable en envisageant la réaffectation de la requérante à La Haye. Le Greffier a expliqué de manière convaincante que la possibilité de transférer la requérante à La Haye n'avait été étudiée que lorsque cette dernière, qui n'avait jamais manifesté d'intérêt pour un transfert par le passé et avait à plusieurs reprises exprimé son

attachement à l'action de l'antenne du Mécanisme à Arusha, a présenté sa candidature à un poste vacant dans cette ville.

44. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que c'est dans les limites de son pouvoir d'appréciation que l'Administration a rempli les obligations mises à sa charge par les dispositions du paragraphe 6.4 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#).

Demandes

45. La requérante prie le Tribunal d'annuler la décision administrative contestée et de dire que les éléments de preuve justifient un renvoi aux fins de sanctions disciplinaires.

46. La requérante demande également au Tribunal de lui accorder trois mois de traitement à titre de dommages-intérêts pour le retard mis à rendre la décision, trois mois de traitement au titre des irrégularités de procédure, ainsi que des dommages-intérêts supplémentaires en réparation du préjudice moral résultant du fait que le défendeur n'a pas reconnu le coût humain des faits de harcèlement sexuel pourtant supposés faire l'objet d'une tolérance zéro. Elle soutient en outre que l'acceptation de son poste actuel au sein du Secrétariat à New York atteste des conséquences de la décision contestée pour sa carrière, puisqu'elle a été contrainte d'accepter ce poste et de renoncer à son emploi au Mécanisme pour lequel elle avait les qualifications et auquel elle était véritablement attachée.

47. Par ailleurs, la requérante sollicite une indemnité de 20 000 dollars en réparation du préjudice moral élevé causé par la décision contestée. Elle fait valoir que les

éléments du dossier, à savoir le témoignage de son collègue de l'époque ainsi que sa propre déposition, établissent la réalité du préjudice psychologique résultant de la décision contestée.

48. Enfin, la requérante demande le renvoi de l'affaire au Secrétaire général aux fins d'action récursoire sur le fondement du paragraphe 8 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif.

49. Le défendeur conclut au rejet de ces demandes au motif que la décision contestée était régulière.

50. Ayant constaté que la procédure ayant conduit à la décision contestée était entachée d'erreurs de procédure la rendant irrationnelle, le Tribunal estime qu'il convient de renvoyer la décision au Mécanisme. Il appartiendra à ce dernier de rechercher, en consultation avec la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail, s'il y a lieu de prendre des mesures supplémentaires, administratives ou autres, à l'égard du médecin.

51. Pour déterminer si une décision administrative irrégulière a causé un préjudice psychologique à un requérant, il convient de se référer à l'arrêt *Kebede* (2018-UNAT-274) dans lequel le Tribunal d'appel a jugé :

20. Il est universellement admis que l'indemnisation d'un préjudice se trouve subordonnée à la réunion de trois conditions, à savoir l'existence d'un préjudice, celle d'une irrégularité et celle d'un lien de causalité entre ce préjudice et cette irrégularité. Il ne suffit pas de démontrer l'existence d'une

irrégularité pour obtenir une indemnisation. Il faut encore rapporter la preuve que l'irrégularité a eu des conséquences négatives pouvant être qualifiées de dommages. Si l'un de ces trois éléments n'est pas établi, l'indemnisation ne peut être accordée. La jurisprudence exige qu'il soit démontré que le préjudice est directement causé par la décision administrative en question.

21. [...] Une violation des droits du fonctionnaire, malgré son caractère fondamental, ne suffit donc pas à justifier un tel droit. Pour qu'il y ait indemnisation, il faut en effet qu'un préjudice avéré résulte directement de l'action ou de l'omission irrégulière de l'Administration.

22. Selon la jurisprudence, le témoignage d'un fonctionnaire ne suffit généralement pas à lui seul à prouver la réalité d'un préjudice justifiant l'octroi d'une réparation sur le fondement de l'alinéa b) du paragraphe 5 de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux administratif. Les déclarations d'un requérant dans de telles circonstances doivent être corroborées par des éléments indépendants (expertises ou autres moyens de preuve) qui viennent étayer l'affirmation selon laquelle un préjudice moral a été subi. Les circonstances de l'espèce sont déterminantes dans la mesure où l'existence du préjudice moral s'apprécie au cas par cas.

52. Sur la question des dommages-intérêts pour préjudice moral, le Tribunal s'en réfère à l'arrêt *Kallon* (2017-UNAT-742), dans lequel le Tribunal d'appel a jugé :

70. Le deuxième type de préjudice moral relevé dans l'arrêt *Asariotis* (2013-UNAT-309) est celui de l'atteinte, de la tension nerveuse ou de l'anxiété subie par l'employé et pouvant être directement liée ou raisonnablement

imputée à une violation de ses droits matériels ou procéduraux. Un préjudice de cette nature est associé à l'atteinte à la dignité mais se réfère à un dommage d'un type particulier établi par la manifestation d'une détresse mentale ou d'une angoisse. Sa présence chez le requérant peut confirmer la violation des droits de la personnalité et peut en outre justifier une indemnisation supérieure. Les preuves de ce type de préjudice tendent à établir le degré du préjudice et à déterminer l'existence de circonstances aggravantes. Suivant leur personnalité, les personnes victimes d'une atteinte à leur dignité y sont plus ou moins vulnérables. Or, les principes en matière de délictuelle (règle dite « du crâne fragile ») veulent que l'auteur du dommage prenne sa victime telle qu'elle est. La meilleure preuve de ce type de préjudice et de la nature, du degré et du caractère continu de son effet sera, bien entendu, une expertise médicale ou psychologique attestant la nature et l'effet prévisible du préjudice et établissant les facteurs de causalité suffisants pour prouver que le préjudice peut être directement lié ou est raisonnablement imputable à la violation ou à l'infraction. Mais les expertises, tout en étant les meilleures preuves de ce type de préjudice, ne sont pas les seules preuves admissibles. C'est la position que le présent Tribunal a retenue dans l'affaire *Asariotis*, lorsqu'il a explicitement déclaré qu'un tel préjudice pouvait être prouvé par les éléments de preuve produits. Il n'y a pas d'exigence absolue en principe ou dans les règles de preuve qu'il doit y avoir une preuve indépendante ou une expertise. Dans certaines circonstances, suivant une approche de bon sens, le témoignage du requérant faisant état de son angoisse mentale étayé par les faits concernant ce qui s'est réellement passé peut être suffisant.

53. En l'espèce, en ce qui concerne l'allégation de la requérante selon laquelle la décision contestée a nui à sa carrière professionnelle, le Tribunal rappelle que l'intéressée a accepté sa sélection à un poste P-3 dans un bureau permanent du Secrétariat à New York. Par rapport à son poste P-2 au Mécanisme, institution qui a vocation à fermer ses portes à la fin de son mandat, sa situation actuelle constitue une promotion à un poste plus stable.

54. Le Tribunal est sensible au point de vue de la requérante, qui affirme que sa véritable vocation était de travailler en faveur des victimes du génocide rwandais et que la décision contestée l'a contrainte à quitter le Mécanisme pour occuper un travail moins intéressant à ses yeux. Il ressort clairement de la déposition et des observations de la requérante que son nouveau poste ne lui paraît pas tout à fait à la hauteur de ses compétences et de sa motivation. Le Tribunal estime que ces déclarations, d'une part, ne tendent pas à prouver la réalité d'une incidence sur sa carrière et, d'autre part, manquent de considération pour les membres du personnel de l'Organisation que la requérante est censée soutenir et conseiller dans ses fonctions actuelles ainsi que pour les nombreux collègues des deux tribunaux pénaux internationaux dont les postes ont été supprimés et qui n'ont pas eu la possibilité de rejoindre le Mécanisme.

55. Néanmoins, le Tribunal est convaincu que la décision contestée a causé un préjudice psychologique indéniable à la requérante. D'une part, le Mécanisme a mis plus d'un an à communiquer l'issue de la plainte après que la requérante a présenté sa demande légitime de contrôle hiérarchique le 7 avril 2017 ; d'autre part, le Groupe du

contrôle hiérarchique n'a donné suite à cette demande que le 17 octobre 2017, soit quelque six mois plus tard.

56. La requérante a produit une abondante correspondance échangée à l'époque des faits avec la direction du Mécanisme, notamment avec le greffier actuel et le greffier d'alors, dans laquelle elle exprime la détresse causée par le retard dans l'instruction de sa plainte. De plus, la détresse de la requérante était manifeste lors de sa déposition dans cette affaire devant le Tribunal, plus de quatre ans après les faits. Par ailleurs, les dires de la requérante sont corroborés par le témoignage d'une juriste qui travaillait au Mécanisme à l'époque des faits et qui a partagé un logement avec l'intéressée pendant un certain temps. Cette juriste, dont la déposition a semblé crédible et cohérente, a déclaré que, pendant des mois après les faits, la requérante en parlait presque tous les jours et ne cessait d'exprimer sa consternation totale devant l'incapacité de la direction du Mécanisme à instruire l'affaire rapidement. Le témoin a évoqué le temps considérable que la requérante a consacré à écrire des courriers électroniques à la direction du Mécanisme pour lui demander des conseils et des résultats. Ce témoignage corrobore les éléments que la requérante a produits et qui ressortent de la correspondance datant de l'époque des faits. La juriste a également rapporté qu'à l'évocation de l'affaire, la requérante montrait des signes évidents d'anxiété et de stress et pleurait très souvent.

57. Au vu de ces éléments, le Tribunal estime établi que la décision contestée, dont l'irrégularité a été constatée, a causé et continue de causer une détresse psychologique à la requérante.

58. À la lumière des indications données dans l'arrêt *Kallon*, le Tribunal accorde une somme de 12 500 dollars en réparation du préjudice avéré subi par la requérante.

Conclusion

59. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

- a. La requête est accueillie en partie ;
- b. La décision contestée est annulée et renvoyée au Mécanisme. Ce dernier examinera, en consultation avec la Division de la gestion des soins et de la sécurité et de la santé au travail, s'il y a lieu de prendre des mesures supplémentaires, administratives ou autres, à l'égard du médecin ;
- c. Le défendeur est condamné à verser la somme de 12 500 dollars à titre du préjudice moral ;
- d. Si le paiement de la somme susmentionnée n'est pas effectué dans les 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire, ladite somme sera augmentée des intérêts au taux préférentiel des États-Unis majoré de cinq points à compter de la date d'expiration de la période de 60 jours jusqu'à la date du paiement. Ce taux sera majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de 60 jours à compter du jour où le jugement est devenu exécutoire.
- e. Le surplus de la requête est rejeté.

Affaire n° UNDT/NY/2019/096
Jugement n° UNDT/2020/094

(Signé)

Alexander W. Hunter, Jr.

Ainsi jugé le 22 juin 2020

Enregistré au Greffe le 22 juin 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, greffière