



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2020/021
Jugement n° UNDT/2020/211
Date : 18 décembre 2020
Français
Original : anglais

Juge : M. Alexander W. Hunter, Jr.

Greffe : New York

Greffière : M^{me} Nerea Suero Fontecha

ARVIZU TREVINO
contre
LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil des requérantes :

Néant

Conseil du défendeur :

Alan Gutman, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines,
Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Dans une requête du 26 mai 2020, le requérant, ancien administrateur de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, a contesté la décision prise le 16 janvier 2020 par la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité de ne pas enquêter sur la plainte pour harcèlement qu'il avait déposée le 24 juillet 2019, en violation de la politique applicable en matière de harcèlement, des garanties d'une procédure régulière et d'autres règles, règlements et textes administratifs de l'ONU.

2. Dans sa réponse du 26 juin 2020, le défendeur a fait valoir que la requête n'était pas recevable *ratione personae* car le requérant n'était plus fonctionnaire. À titre subsidiaire, il a affirmé que le recours n'était pas fondé car la décision attaquée était légale.

Rappel des faits

3. Le 1^{er} janvier 2006, le requérant a pris ses fonctions à l'Organisation des Nations Unies.

4. Le 7 janvier 2019, il a cessé ses fonctions.

5. Le 24 juillet 2019, le requérant a déposé une plainte pour harcèlement conformément à la section 5.13 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) du Secrétaire général (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir). Il y a allégué que plusieurs fonctionnaires avaient lancé une campagne de diffamation à son encontre et commis d'autres actes visant à l'intimider et à porter atteinte à sa réputation.

6. Le 16 janvier 2020, le requérant a été informé qu'après examen de la plainte et des éléments connexes, la Secrétaire générale adjointe avait conclu que les déclarations et commentaires en question avaient été faits par les fonctionnaires en leur qualité de représentants du personnel. Par conséquent, toute évaluation de leurs déclarations et

commentaires devait tenir compte de la latitude accordée aux fonctionnaires lorsqu'ils agissaient en tant que représentants du personnel, ainsi que du principe de la liberté d'association, qui veut que l'Administration ne doit pas s'immiscer dans les activités des représentants du personnel. Dans ces circonstances, il n'était pas justifié d'ouvrir une procédure disciplinaire.

Examen

Objet de l'affaire

7. Les questions juridiques soumises au Tribunal sont les suivantes :
 - a. En tant qu'ancien fonctionnaire, le requérant a-t-il qualité pour saisir le Tribunal ?
 - b. Dans l'affirmative, la décision de ne pas enquêter sur la plainte que le requérant a déposée en vertu de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) pour conduite prohibée était-elle légale ?

Le requérant a-t-il qualité pour saisir le Tribunal ?

8. Le défendeur fait valoir que la requête n'est pas recevable car le requérant n'est plus un membre du personnel. Il affirme qu'en tant qu'ancien fonctionnaire, le requérant n'a pas qualité pour contester l'issue d'une plainte pour conduite prohibée déposée après sa cessation de service le 7 janvier 2019. Il ajoute que la décision de classer la plainte du requérant n'est pas liée à son ancien engagement et ne peut donc pas être attaquée.

9. Le Tribunal considère que l'argument de non-recevabilité du défendeur fondé sur l'absence de qualité pour agir du requérant n'est pas convaincant. L'article 3.1 b) du Statut du Tribunal du contentieux administratif dispose que toute requête peut être introduite en vertu du Statut par « tout ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies ». Le requérant est un ancien fonctionnaire et la décision attaquée

concerne des questions liées à son ancien emploi à l'ONU : dans sa plainte du 24 juillet 2019, il a affirmé avoir été la cible de harcèlement sur son ancien lieu de travail. Par conséquent, la requête est recevable *ratione personae*.

La décision de ne pas enquêter sur la plainte que le requérant a déposée en vertu de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) pour conduite prohibée était-elle légale ?

10. Le requérant affirme que la décision de la Secrétaire générale adjointe en date du 16 janvier 2020 de ne pas enquêter officiellement sur la plainte pour harcèlement déposée le 24 juillet 2019 est illégale.

Cadre juridique

11. Au titre de la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel, sont interdites toutes formes de discrimination, d'abus de pouvoir ou de harcèlement sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

12. On trouve dans la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (qui était applicable au moment des faits) la procédure à suivre pour traiter les plaintes relatives aux conduites prohibées.

13. La section 5.14 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) est ainsi libellée : « Saisi d'une plainte ou dénonciation formelle, le fonctionnaire responsable appréciera rapidement si la plainte ou dénonciation a été faite de bonne foi et s'il y a lieu d'ouvrir une enquête officielle ».

14. Le Tribunal du contentieux administratif a jugé qu'il incombait au fonctionnaire responsable de déterminer s'il existait une « chance raisonnable » que les faits allégués décrits dans la plainte – à supposer qu'ils se soient effectivement produits – constituent une conduite prohibée [Jugement *Benfield-Laporte* (UNDT/2013/162), confirmé en appel dans l'Arrêt 2015-UNAT-505].

15. Uniquement en cas « d'accusation grave et raisonnable, un fonctionnaire a le droit à l'ouverture d'une enquête contre un autre fonctionnaire, laquelle peut faire l'objet d'un examen judiciaire » [Arrêt *Nadeau* (2017-UNAT-733/Corr.1)].

16. L'Organisation dispose d'un certain pouvoir d'appréciation quant à la manière de procéder à l'examen et à l'évaluation d'une plainte pour conduite prohibée [voir par exemple, Arrêt *Oummih* (2015-UNAT-518/Corr.1) et Arrêt *Benfield-Laporte* (2015-UNAT-505)]. Dans le cadre du contrôle judiciaire d'une décision administrative, le juge se prononce sur la validité de la décision attaquée sur la base de la légalité, du caractère raisonnable et de l'équité de la procédure [voir, par exemple, Arrêt *Belkhabbaz* (2018-UNAT-873) et Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084)].

Fond

17. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal doit maintenant déterminer si la décision de ne pas enquêter sur la plainte déposée par le requérant pour conduite prohibée a été prise en violation des droits du requérant.

18. Le requérant soutient que l'examen et l'évaluation initiaux de sa plainte par la Secrétaire générale adjointe ont été irréguliers, entachés de partialité et motivés par des considérations extrinsèques. Il fait valoir à ce sujet que la Secrétaire générale adjointe a eu tort de conclure que les personnes concernées étaient semble-t-il des représentants du personnel et qu'une enquête ne pouvait pas être ouverte, et qu'elle n'a pas correctement examiné les éléments de preuve versés au dossier. Enfin, il soutient que, même si les personnes identifiées dans sa plainte prétendaient agir en qualité de représentants du personnel, leur conduite a dépassé de loin les limites légitimes et n'est pas protégée par les principes de la liberté d'association.

19. Le défendeur affirme quant à lui que la décision attaquée était régulière. Il dit qu'avec l'assistance de la Secrétaire générale adjointe, il a examiné les allégations formulées par le requérant dans sa plainte et est arrivé à une décision légale et raisonnable. Les déclarations et la conduite mentionnées par le requérant faisaient

partie des efforts faits par les représentants du personnel pour établir le dialogue avec leurs électeurs concernant l'administration des prestations de retraite et des pensions d'invalidité, et pour s'assurer que le dialogue avec la direction sur ces prestations était éclairé par les commentaires du personnel. Il ajoute qu'il a pris en considération la latitude d'expression accordée aux représentants du personnel, ainsi que le principe de la liberté d'association, qui veut que l'Administration ne doit pas s'immiscer dans les activités des représentants du personnel. Le défendeur fait valoir que c'est à juste titre que l'Administration a considéré que les faits décrits dans la plainte, s'ils étaient établis, ne justifiaient pas la conduite d'une enquête.

20. Après examen des documents qui lui ont été remis, le Tribunal est convaincu de la légalité de la décision attaquée. Dans sa plainte du 24 juillet 2019, le requérant a allégué avoir fait l'objet de harcèlement de la part des fonctionnaires désignés, harcèlement continu ayant entraîné un préjudice important pour sa réputation et sa carrière, ainsi qu'une grave détérioration de sa santé, qui a finalement débouché sur un handicap. Conformément à la section 5.14 de la [ST/SGB/2008/5](#), la Secrétaire générale adjointe, en tant que fonctionnaire responsable, a examiné la plainte du requérant dont elle était saisie pour déterminer s'il y avait lieu d'ouvrir une enquête officielle. Elle a mené à bien son examen dans les cinq mois qui ont suivi la réception de la plainte transmise par le Bureau des services de contrôle interne.

21. Après examen, la Secrétaire générale adjointe a conclu que les sept fonctionnaires identifiés dont la conduite faisait l'objet d'une plainte du requérant étaient des représentants du personnel ou des membres actifs du Syndicat du personnel. Le Tribunal note que les déclarations et la conduite des représentants du personnel identifiés par le requérant semblent avoir un rapport avec la conduite de celui-ci en tant qu'administrateur de la Caisse des pensions, et concernent donc des questions liées au lieu de travail, telles que la manière dont la Caisse gère et administre les prestations de retraite et les pensions d'invalidité.

22. Le Tribunal pense qu'il était raisonnable pour la Secrétaire générale adjointe de conclure que le statut et la gestion de la Caisse des pensions étaient un sujet de préoccupation légitime pour l'ensemble du personnel et que, par conséquent, les commentaires faits par les représentants du personnel sur la gestion de la Caisse des pensions concernaient des questions liées au travail. À cet égard, il note qu'en application de la disposition 8.1 f) du Règlement du personnel, les représentants du personnel concourent effectivement au recensement, à l'examen et à la solution des questions qui intéressent le bien-être des fonctionnaires, y compris leurs conditions de travail, leurs conditions de vie en général et d'autres aspects de l'administration des ressources humaines.

23. Sur la base des éléments du dossier, il était également raisonnable pour la Secrétaire générale adjointe de conclure que dans sa plainte, le requérant ne mentionnait aucune déclaration ou conduite qui constituerait une violation flagrante, de la part des représentants du personnel, de leur droit de s'exprimer sur des questions liées au lieu de travail. Il est clair que le requérant n'est pas satisfait de la manière dont les représentants du personnel ont exprimé leurs préoccupations concernant la gestion de la Caisse des pensions. Toutefois, le Tribunal note que la section 1.2 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) dispose que « [l]es désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail (...) ne caractérisent en principe pas le harcèlement ».

24. Le requérant affirme que la participation de la Secrétaire générale adjointe à l'examen de sa plainte était entachée de partialité, car il existait des raisons valables, étayées par des preuves, de penser que son refus de constituer un groupe d'établissement des faits était entaché de parti pris et motivé par des considérations extrinsèques, voire des motifs illégitimes.

25. Selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, il incombe au requérant qui allègue que la décision est mal motivée ou a été prise pour des motifs illégitimes de rapporter la preuve de ses allégations [voir, par exemple, arrêts *Azzouni* (2010-UNAT-081) et *Obdeijn* (2012-UNAT-201)]. Toutefois, le requérant n'a présenté aucune preuve à cet

effet. En l'absence de preuves suffisantes, rien ne permet de conclure que la décision attaquée était irrégulière.

26. Compte tenu de ce qui précède, le requérant n'a pas montré qu'il existait des motifs suffisants pour justifier l'ouverture d'une enquête formelle d'établissement des faits en l'espèce, ni que la décision de la Secrétaire générale adjointe était déraisonnable. Il s'ensuit que la décision attaquée est régulière.

Conclusion

27. Par ces motifs, la requête est rejetée.

(Signé)

Alexander W. Hunter, Jr., juge

Ainsi jugé le 18 décembre 2020

Enregistré au Greffe le 18 décembre 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York