



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).

2. Le 17 juillet 2019, il a déposé une requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (« le Tribunal ») à Nairobi, contestant sa décision de renvoi pour faute grave assortie d'une indemnité tenant lieu de préavis et d'une indemnité de licenciement, conformément à l'alinéa a) viii) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel (« la décision contestée »). Les faits ayant conduit à la décision contestée ont eu lieu alors que le requérant occupait le poste de chef de la Section des communications et de l'informatique et 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) entre 2014 et 2017.

3. Le défendeur a présenté sa réponse à la requête le 15 août 2019.

4. Le Tribunal a entendu l'affaire les 23, 24 et 25 novembre 2020, les 15 et 16 décembre 2020, ainsi que le 13 avril et le 17 mai 2021, audiences au cours desquelles il a reçu les témoignages oraux des personnes suivantes :

- a. Le requérant ;
- b. M. Annandavel Kannan, spécialiste des systèmes d'information géographique à la MINUSCA ;
- c. M. Milan Trojanovic, Directeur de l'appui à la mission au sein de la MINUSCA à l'époque des faits ;
- d. M. Joseph Parareda, Chef des communications de la MINUSCA ;

e. M. Lawi Ooko, Chef des opérations du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA à l'époque des faits ;

f. M. Alhaji Kemokai, assistant de gestion de l'information au Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA ;

g. M. Mahesh Kumar, administrateur de système à la MINUSCA ; et

h. M^{me} FM, en affectation provisoire au Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA à l'époque des faits.

5. Les parties ont déposé leurs conclusions finales le 18 juin 2021.

Rappel des faits pertinents

6. Le 13 décembre 2016, la Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne (« le BSCI ») a reçu un rapport impliquant le requérant. Plus particulièrement, la plaignante déclarait que, dans la soirée du 12 février 2016, le requérant l'avait droguée et qu'il l'avait agressée sexuellement chez lui, à son domicile privé de Bangui. Au cours de l'enquête du BSCI, des éléments de preuve se sont fait jour indiquant que le requérant se serait également livré à des irrégularités dans le recrutement et/ou aurait usé du pouvoir attaché à sa position de Chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA afin d'influencer de manière indue, et continue, le recrutement de la plaignante, ainsi que d'une autre fonctionnaire, M^{me} FM¹.

7. Les éléments de preuve indiquaient également que le requérant et d'autres témoins clés de l'enquête avaient activement et indûment tenté d'influencer le déroulement de l'enquête du BSCI, avant les auditions menées par celui-ci,

¹ Réponse, annexe R/2.

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.

8. L'enquête du BSCI a conclu qu'il existait ³ :
 - a. Des preuves insuffisantes pour corroborer l'allégation selon laquelle le requérant aurait agressé sexuellement la plaignante ;
 - b. Des preuves corroborant l'allégation selon laquelle le requérant s'était livré à des irrégularités dans le recrutement et/ou avait utilisé le pouvoir attaché à sa position de Chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications pour influencer de manière indue le recrutement de la plaignante ;
 - c. Des preuves de l'existence de relations sexuelles entre le requérant et M^{me} FM, ce qui a contribué à ce que le requérant utilise le pouvoir attaché à sa position de Chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications pour influencer de manière indue, et continue, le recrutement de celle-ci ; et
 - d. Des preuves de ce que le requérant, et d'autres témoins clés, ont activement et indûment tenté d'influencer le déroulement de l'enquête du BSCI.
9. Le 16 avril 2018, le BSCI a finalisé son rapport d'enquête et l'a transféré au Département de l'appui aux missions pour examen⁴.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Réponse, annexe 2.

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 influencer de manière indue le recrutement de la plaignante en qualité de vacataire au sein de ce même service, en transférant le CV de celle-ci pour examen et en communiquant à l'intéressée en amont les questions qui lui seraient posées lors de l'entretien de recrutement ;

c. entre 2014 et 2017, il a omis de faire part d'un conflit d'intérêts 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 de la MINUSCA ; et/ou

d. entre décembre 2016 et décembre 2017, il a tenté d'entraver l'enquête du BSCI sur sa conduite en demandant à d'éventuels témoins de réunir et de partager des informations se rapportant à la faute alléguée, et en leur suggérant des réponses à donner aux enquêteurs lors de leur audition.

11. Le requérant a présenté une réponse aux allégations le 6 mars 2019, s'étant vu accorder un délai supplémentaire pour ce faire⁶. Il a déposé des réponses supplémentaires à l'allégation le 30 avril 2019⁷.

⁵ Requête, annexe 2 ; réponse, annexe R/3.

⁶ Requête, annexe 3 ; réponse, annexe R/5.

⁷ Requête, annexe 4 ; réponse, annexe R/9.

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. Le requérant prie le Tribunal : i) d'annuler la sanction administrative aux motifs qu'il a été porté atteinte à son droit à une procédure régulière ; ii) de conclure que la sanction n'était fondée sur aucune preuve claire et convaincante ; et iii) d'annuler la décision de licenciement ou, à titre subsidiaire, de conclure que la sanction était disproportionnée.

Moyens du défendeur

15. Il existait des preuves claires et convaincantes établissant les faits suivants : i) entre 2014 et 2017, le requérant a usé du pouvoir attaché à sa position de Chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications pour influencer de manière indue l'emploi continu de M^{me} FM au sein de ce même service ; et ii) entre 2014 et 2017, le requérant a omis de faire part d'un conflit d'intérêts

⁸ Requête, annexe 9 ; réponse, annexe R/5.

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 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, en transférant le CV de celle-ci pour examen et en communiquant à l'intéressée en amont les questions qui lui seraient posées lors de l'entretien de recrutement.

17. Il existait des preuves claires et convaincantes établissant qu'entre décembre 2016 et décembre 2017, le requérant a tenté d'entraver l'enquête du BSCI sur sa conduite en demandant à d'éventuels témoins de réunir et de partager des informations se rapportant à la faute alléguée, et en leur suggérant des réponses à donner aux enquêteurs lors de leur audition.

18. Les actions du requérant constituaient une faute grave visée au chapitre X du Règlement du personnel. Sa conduite témoigne d'un défaut d'intégrité, en violation de l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Le requérant a favorisé le recrutement de sa partenaire sexuelle et de l'amie de celle-ci au sein de la mission au mépris de l'équité/l'intégrité des processus de recrutement de l'Organisation, en violation des alinéas m), e), f) et g) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Il a abusé de sa position de chef dans son intérêt personnel et dans celui des personnes en faveur desquelles il a agi, trahissant ainsi la confiance placée en lui par l'Organisation. Au surplus, le requérant a manipulé d'autres fonctionnaires moins expérimentés et qui lui étaient subordonnées ou exercé un contrôle sur eux, et il a menacé l'intégrité de l'enquête menée par l'Organisation, en violation des alinéas g) et c) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

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-elle proportionnelle à l'infraction ?

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 juridictionnel ne pourra conclure à l'irrégularité de la sanction et décider d'en modifier les conséquences... que si la sanction retenue semble manifestement irrégulière, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire ou d'une absurde sévérité, ou si elle semble outrepasser les limites établies par les normes pertinentes »¹¹.

⁹ Arrêt *Majut* (2018-UNAT-862), par. 48 ; arrêt *Ibrahim* (2017-UNAT-776), par. 234 ; arrêt *Mizyed* (2015-UNAT-550), par. 18, citant arrêt *Applicant* (2013-UNAT-302), par. 29 ; voir aussi arrêt *Diabagate* (2014-UNAT-403), par. 29 et 30 ; et arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), par. 29 et 30.

¹⁰ *Applicant* (2012-UNAT-209), par. 36.

¹¹ Voir arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-523), par. 21 ; voir aussi arrêt *Sall* (2018-UNAT-889), par. 41.

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

22. Il incombe à l'administration d'établir que la faute alléguée ayant donné lieu à une mesure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire a été commise¹².

23. Le Tribunal est conscient du principe selon lequel, lorsque la sanction disciplinaire peut prendre la forme d'un licenciement, l'administration doit établir les 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-delà de tout doute raisonnable. En d'autres termes, il faut que l'existence des 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} FM au sein de ce même service a-t-il été établi par des preuves claires et convaincantes ?

24. Le contexte de cette allégation est que le requérant avait des relations sexuelles avec M^{me} FM lorsqu'il était Chef du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications¹⁴. Les preuves versées au dossier établissent que le requérant, en tant que chef, prenait des décisions de recrutement du personnel recruté sur le plan international¹⁵.

¹² Arrêt *Nyambuza* (2013-UNAT-364).

¹³ Arrêt *Molari* (2011-UNAT-164).

¹⁴ Réponse, annexe R/2, audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 238 à 272 et 449 à 456 [doc. 594] ; audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 112 à 121 [doc. 595].

¹⁵ Réponse, annexe R/2, audition d'Ines Doh (7 novembre 2017), lignes 291 à 295 [doc. 589] ; audition de Joseph Parareda (9 août 2017), lignes 367 à 382 et 1224 à 1226 [doc. 583].

25. Le requérant a reconnu (en contre-interrogatoire) qu'il était décisionnaire dans la procédure de prolongation et de recommandation de la prolongation de l'affectation provisoire et des vacances de poste temporaires de M^{me} FM, qui font l'objet de la présente requête. Il n'est pas contesté que, bien qu'une affectation provisoire ait généralement une durée initiale de trois mois, avec possibilité de prolongation de trois mois supplémentaires, le requérant a fait en sorte que l'affectation provisoire de M^{me} FM (de juin à août 2014) soit prolongée de septembre à novembre 2014, puis l'a ensuite faite venir au Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA dans le cadre de « mesures spéciales » au moyen d'une vacance de poste temporaire de janvier à juin 2015¹⁶.

26. D'autres éléments de preuve indiquent que des objections ont été soulevées par la Section des ressources humaines concernant le recrutement de M^{me} FM au titre de la vacance de poste temporaire au grade FS-4, parce que l'intéressée ne possédait pas l'expérience professionnelle requise. M. Parareda a consulté le requérant à ce sujet, mais il continuait de penser que M^{me} FM possédait une expertise très solide. Elle a été nommée au titre de la vacance de poste temporaire en 2017.

27. Le requérant a reconnu avoir appliqué des mesures spéciales lorsqu'il a sélectionné M^{me} FM pour la vacance de poste temporaire de classe FS-4 (c'est-à-dire qu'il l'a faite venir pour une courte durée sans passer par la procédure complète de sélection), alors même qu'un minimum de six années d'expérience professionnelle pertinente est requis pour le poste de classe FS-4. Il a de nouveau appliqué des mesures spéciales quand M^{me} FM est revenue à la MINUSCA dans le cadre d'une vacance de poste temporaire d'un mois en avril 2016, et a de nouveau recommandé l'intéressée au titre d'une autre vacance de poste temporaire à partir d'août 2016.

¹⁶ Annexe R/2, audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 282 à 290 [doc. 594] ; audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 34 à 46 et 76 à 82 [doc. 597].

28. M^{me} FM et le requérant ont tous deux reconnu avoir échangé des messages sur Viber concernant les processus de recrutement de l'intéressée à l'ONU et discuté des efforts du requérant pour lui proposer d'autres perspectives d'emploi au sein de l'Organisation. Certains des messages sont reproduits ci-après [traduction non officielle] ¹⁷ :

Requérant : « Je vais essayer de voir pour le poste FS-6. »

Requérant : « As-tu reçu une demande d'entretien ? »

M^{me} FM : « Oui. » « Je te l'ai transférée ».

Requérant : « Bien. »

M^{me} FM : « J'ai tellement peur de l'entretien. »

Requérant : « C'est à quelle date ? » »

M^{me} FM : « C'est moi qui choisis. » « Soit entre le 22 et le 30, soit le 1^{er} ou le 2 juillet. »

Requérant : « Je viens de parler de toi à L et elle m'a parlé des entretiens. »

M^{me} FM : « Avant, il n'y avait qu'un test, et maintenant il y a un entretien. »

Requérant : « Je peux t'aider à le préparer. »

M^{me} FM : « Je crois qu'ils veulent réduire les risques. » « Entretien axé sur les compétences. »

29. Ils ont de nouveau échangé des messages le 14 octobre 2015 :

M^{me} FM : « S'il te plaît, inclus le VNU dans ton prochain budget. »

M^{me} FM : « Pour moi. »

Requérant : « OK. »

30. Les messages ci-dessus rendent peu convaincante l'explication du requérant selon laquelle M^{me} FM possédait les six années d'expérience professionnelle pertinente en 2015, mais que cela n'était pas mis en avant dans son CV, et ils constituent une preuve claire et convaincante du fait que le Requérant a usé du pouvoir attaché à sa position pour influencer de manière indue l'emploi continu de M^{me} FM au sein du Service des

¹⁷ Dossier, p. 211.

technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA.

31. Ils corroborent en outre les aveux faits par le requérant devant le Tribunal et au cours de son audition¹⁸, ainsi que les témoignages de M^{me} FM et de M. Parareda, présentés plus haut.

32. Le Tribunal estime qu'il existe des preuves claires et convaincantes du fait que le requérant a usé du pouvoir attaché à sa position pour influencer de manière indue l'emploi continu de M^{me} FM au sein du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA.

Le fait que le requérant ait omis de faire part d'un conflit d'intérêts 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 de la MINUSCA a-t-il été établi par des preuves claires et convaincantes ?

33. Il a été établi que le requérant avait des relations sexuelles avec M^{me} FM et qu'il a participé au recrutement de cette dernière au sein du Service des technologies géospatiales, de l'informatique et des télécommunications de la MINUSCA. L'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel indique expressément qu'il y a conflit d'intérêts lorsque l'intérêt personnel du fonctionnaire vient nuire à l'exercice de ses fonctions ou à l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui impose sa qualité de fonctionnaire international et oblige le fonctionnaire concerné à signaler tout conflit d'intérêts, ou risque de conflit d'intérêts, au chef du bureau dont il relève, l'Organisation devant neutraliser ce conflit et le résoudre au mieux de ses intérêts propres.

¹⁸ Réponse, annexe R/2, audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 238 à 272 et 449 à 456 [doc. 594] ; audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 112 à 121 [doc. 595] ; annexe R/2, audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 260 à 272 [doc. 594]).

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 d'un quelconque processus 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. De toute évidence, l'intérêt personnel du requérant à fournir à sa partenaire sexuelle un emploi nuisait directement à sa responsabilité d'agir avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui imposait sa qualité de fonctionnaire international.

36. Le Tribunal estime que le fait que le requérant ait omis de faire part d'un conflit d'intérêts 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 de la MINUSCA a été établi par des preuves claires et convaincantes.

Le fait qu'entre 2015 et 2016, le requérant 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 le recrutement de la plaignante en qualité de vacataire au sein de ce même service a-t-il été établi par des preuves claires et convaincantes ?

37. La décision contestée était fondée sur des éléments de preuve selon lesquels, en octobre 2014, la plaignante a adressé son CV à son amie, M^{me} FM. Cette dernière a demandé conseil au requérant quant au CV et ils ont échangé des messages dans lesquels elle lui demandait de lui envoyer les questions qui allaient être posées à la plaignante, ce que le requérant a fait le jour même.

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 avait 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].

42. Au cours de son audition, le requérant a reconnu avoir transféré ces questions à M^{me} FM par Viber le 10 décembre 2015²². M^{me} FM les a ensuite fournies à la plaignante²³.

43. D'après la suite du témoignage de M. Kannan, l'entretien de la plaignante s'est bien déroulé et elle a été recommandée pour le poste de technicien de systèmes d'information géographique. Le 19 janvier 2016, elle a été affectée à Bangui en qualité de technicien de systèmes d'information géographique. Selon M. Kannan, les performances de la plaignante n'étaient pas à la hauteur. Il a donc demandé à d'autres spécialistes des systèmes d'information géographique de la former²⁴.

44. Aux environs de cette période, M. Ooko a entendu la plaignante dire qu'elle n'avait pas d'expérience des systèmes d'information géographique et qu'elle avait fait des études de géologie. On l'a également entendu dire que, pendant son recrutement, elle avait indiqué ne pas avoir d'expérience des systèmes d'information géographique, mais que le chef (le requérant) avait déclaré qu'elle serait formée, et qu'il lui avait envoyé les questions de l'entretien.

45. Le requérant reconnaît les faits de la cause sur lesquels le défendeur s'est fondé à son encontre. Ses aveux donnent de la crédibilité aux témoignages de MM. Kannan et Ooko, à certains éléments de celui de M^{me} FM et aux messages enregistrés ci-dessus.

46. Le témoignage de M^{me} FM selon lequel les questions que le requérant lui a envoyées pour transfert par la suite à la plaignante étaient d'ordre général et disponibles sur l'Intranet de l'ONU et qu'elles avaient trait aux valeurs fondamentales de l'Organisation est démenti par le caractère spécifique des questions, reproduites ci-dessous [traduction non officielle]²⁵:

²² Audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 362 à 364, 401 à 404, 412 et 432 [doc. 596]. Voir aussi dossier, p. 176 à 181 et 1244 (lignes 353, 362 à 364, 367, 401 à 404 et 408 à 412).

²³ Réponse, annexe R/2, audition de M^{me} LY (24 novembre 2017), lignes 367 à 377 [doc. 590] ; courriel de la plaignante concernant les questions reçues avant son entretien [doc. 470] ; pièce jointe [doc. 468].

²⁴ Réponse, annexe R/2, document reçu de Kannan [doc. 101 et 102] ; Compte rendu d'audience de Kannan (8 juin 2017) [doc. 572].

²⁵ Dossier, p. 121.

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'entre décembre 2016 et décembre 2017, le requérant ait tenté d'entraver l'enquête du BSCI sur sa conduite en demandant à d'éventuels témoins de réunir et de partager des informations se rapportant à la faute alléguée, et en leur suggérant des réponses à donner aux enquêteurs lors de leur audition a-t-il été établi par des preuves claires et convaincantes ?

49. Il est admis de part et d'autre que, dès que les allégations d'inconduite sexuelle se sont fait jour, un dossier Google Drive partagé a été mis en place à la demande du requérant. Des informations relatives au séjour de la plaignante dans la maison (photos, documents, vidéos, fichiers audio et « séjours » dans la maison) ont été déposées dans le dossier Google Drive, qui était partagé par tous les colocataires.

50. Le requérant soutient que son avocat lui a conseillé, à titre de stratégie de défense, de réunir des preuves directes de la vie de la maison avant qu'une enquête officielle ne soit ouverte. Il a en partie réitéré cette affirmation lors de son interrogatoire principal, dans lequel il déclare que le dossier Google Drive a été créé pour recueillir et partager des informations dans un espace commun auquel chacun pouvait accéder lorsqu'il en avait besoin.

51. Le Tribunal rejette toutefois les explications avancées par le requérant, puisqu'il a reconnu (lors de son contre-interrogatoire) avoir été en contact permanent avec ses colocataires avant et après leur audition par le BSCI et également qu'avant leur audition par le BSCI, il a discuté de l'enquête avec MM. Kemokai, Kumar et Bah et leur a dit de se concentrer sur les preuves qu'ils avaient tous déposées dans le dossier. Pareille démarche tend à indiquer un mobile différent de celui que le requérant avance.

52. Il a en réalité fait d'autres aveux qui confortent la conclusion ci-dessus. Par exemple, il reconnaît avoir dit à M^{me} FM de démentir sa relation avec lui lors de son audition par le BSCI et lui avoir dit dans des messages échangés qu'il avait supprimé ses SMS avec elle. Lors de son audition, le requérant a reconnu avoir eu des discussions avec plusieurs témoins, dont MM. Kemokai, Bah, Haroun et Kumar et M^{me} FM, en préparation de leur audition à venir par le BSCI, qui portaient sur les faits que ceux-ci divulgueraient au BSCI au cours de leurs auditions respectives²⁶.

²⁶ Réponse, annexe R/2, audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 417 à 429 [doc. 598].

53. Il a également reconnu avoir demandé à M^{me} FM, le 9 novembre 2016, si elle avait supprimé leurs discussions sur Viber. Le même jour, il a dit à cette dernière qu'il avait supprimé ses discussions à un moment²⁷. Avant l'audition de celle-ci par la BSCI, le requérant a ordonné à M^{me} FM de ne pas faire part aux enquêteurs de la relation qu'ils entretenaient²⁸.

54. Le témoignage de M. Kemokai, qui confirme la déclaration faite lors de son audition²⁹, selon lequel vers la fin novembre/début décembre 2016, le requérant l'a informé que la plaignante l'avait accusé (lui, le requérant) d'exploitation sexuelle et a demandé à M. Kemokai de créer un dossier Google Drive, est instructif.

55. Le requérant a en effet demandé à M. Kemokai de réunir des informations relatives au séjour de la plaignante dans la maison (photos, documents, vidéos, fichiers audio et « séjours » dans la maison), de les déposer dans un dossier et de le partager avec les autres colocataires. Le témoignage de M. Kemokai selon lequel, pendant l'enquête et avant sa propre audition, il a discuté avec le requérant de cette audition, et en particulier des informations se trouvant dans le dossier Google Drive (informations relatives aux visites de la plaignante, à son séjour dans la maison, aux dates auxquelles elle y était venue et chronologie des faits), ainsi que le fait qu'ils aient discuté de ce que M. Kemokai devrait dire aux enquêteurs du BSCI quant à sa relation avec M^{me} FM, et que le requérant lui ait dit de ne pas divulguer sa propre relation avec M^{me} FM à l'enquêteur, ne laisse aucun doute quant au fait que la création du dossier avait pour but de transmettre, de réunir et de partager des informations en préparation des auditions des témoins.

56. Le témoignage de M. Kumar selon lequel le requérant lui a dit qu'ils mettaient toutes les informations pertinentes dans le dossier Google Drive afin de pouvoir tous y accéder, mais aussi le fait que le requérant l'ait informé qu'il serait auditionné et l'ait

²⁷ Réponse, annexe R/2, audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 825 à 848 [doc. 595] ; pièce à conviction 10 [doc. 564].

²⁸ Réponse, annexe R/2, audition du requérant (6 décembre 2017), lignes 239, 240 et 271 [doc. 598].

²⁹ Réponse, annexe R/2, audition de M. Kemokai (16 novembre 2017), lignes 29 à 71, 93 à 112 et 815 à 837 [doc. 579]).

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 leurs réponses aux questions des enquêteurs. Les preuves indiquant qu'avant leurs auditions respectives par la BSCI, MM. Kumar et Bah ont demandé à M. Kemokai l'accès au Google Drive afin de pouvoir consulter les fichiers et informations s'y trouvant ne font que conforter la conclusion ci-dessus.

58. L'interrogatoire principal du requérant, au cours duquel il contredit ses propres aveux, va à l'encontre des preuves présentées et il est rejeté. Le Tribunal estime que l'allégation selon laquelle entre décembre 2016 et décembre 2017, le requérant a tenté d'entraver l'enquête du BSCI sur sa conduite en demandant à d'éventuels témoins de réunir et de partager des informations se rapportant à la faute alléguée, et leur a suggéré des réponses à donner aux enquêteurs lors de leur audition a été établie par des preuves claires et convaincantes.

Les actions du requérant constituent-elles une faute ?

59. L'argument du requérant selon lequel ses actions ne constituaient pas une faute repose sur l'affirmation selon laquelle il n'existe pas de preuves claires et convaincantes à l'appui de l'allégation de faute. Or, des conclusions ont établi qu'il existe des preuves claires et convaincantes à l'appui de chacune des allégations visant le requérant.

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 sa conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation), alinéa f) (en se livrant à des activités incompatibles avec l'exercice de ses fonctions à l'Organisation), 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 dans l'intérêt personnel de M^{me} FM et de la plaignante) et alinéa m) (aux termes duquel il y a conflit d'intérêts « lorsque [...] l'intérêt personnel du fonctionnaire vient nuire à [...] l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui impose sa qualité de fonctionnaire international »). Le requérant a également enfreint l'alinéa c) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel en manipulant d'autres fonctionnaires moins expérimentés et qui étaient ses subordonnés ou en exerçant un contrôle sur eux.

Entrave à l'enquête

61. Les actions du requérant, ayant pour but d'entraver l'exécution des fonctions officielles du BSCI dans la conduite d'une enquête, sont en contradiction directe avec l'alinéa g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel. Le requérant a fait preuve d'un mépris manifeste de son obligation de concourir à une enquête autorisée (alinéa c) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel).

62. Le Tribunal estime que les actions du requérant constituent une faute par violation des alinéas b), e), f), g) et m) de l'article 1.2 du Statut du personnel et des alinéas c) et g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

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 d'atteinte 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'occasion de présenter sa version des faits quant aux informations obtenues au cours de l'enquête, ne laisse aucun doute sur le fait que le requérant a bénéficié de son droit à une procédure régulière.

³⁰ Réponse, annexe R/11, courriel du BSCI au requérant le convoquant à une audition (4 décembre 2017).

³¹ Ibid. La fiche d'informations préalable à l'audition signée par le requérant (5 décembre 2017) écarte tout doute quant au fait que celui-ci ait bénéficié de son droit à une procédure régulière.

65. L'affirmation selon laquelle le requérant s'est vu refuser le bénéfice du droit à une aide judiciaire est dénuée de fondement. Il est de jurisprudence constante que le droit d'un fonctionnaire d'être assisté par un avocat s'applique une fois que les allégations de faute sont notifiées audit fonctionnaire, ce qui n'est pas le cas au stade de l'enquête³².

66. Le grief selon lequel le BSCI a enfreint la confidentialité des communications entre un avocat et son client en accédant au dossier Google Drive n'est pas fondé, puisque le requérant n'a pas démontré que le BSCI a accédé à une quelconque communication particulière entre lui et son avocat ou qu'une telle communication ait été utilisée à son encontre.

67. Le grief selon lequel l'enquête a subi un retard excessif est dénué de fondement. Les éventuels retards s'expliquent par la nature complexe des faits de la cause, le nombre important de témoins et le nombre de faits, qui se sont déroulés sur une période d'environ quatre ans (de 2014 à 2017).

68. L'argument selon lequel l'analyse criminalistique par le BSCI des preuves numériques constituait une « recherche indéterminée de moyens de preuve » n'est pas non plus fondé. Les mesures prises par les enquêteurs pour dresser leur rapport criminalistique sont bien documentées.

69. Le Tribunal estime que la procédure n'a pas été entachée de violations du droit à une procédure régulière à cet égard.

³² Voir arrêt *Powell* (2013-UNAT-295), par. 23 citant l'arrêt *Applicant* (2012-UNAT-209), par. 43. [traduction non officielle] « Évidemment, tous les droits de la défense consacrés par l'ancienne disposition 110.4 du Règlement du personnel et l'instruction administrative ST/AI/371 ne peuvent s'appliquer pendant l'enquête préliminaire puisqu'ils y feraient obstruction. Ces dispositions ne s'appliquent dans leur intégralité qu'une fois la procédure disciplinaire engagée ». Voir arrêt *Akello* (2013-UNAT-336), par. 35 et 36. Voir aussi jugement *Benamar* (UNDT/2017/025), par. 73 et 74. « De même, le droit d'être assisté par un avocat ne s'applique qu'à partir du moment où la procédure disciplinaire est entamée, c'est-à-dire à partir de la transmission de la lettre de charge au fonctionnaire concerné ».

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, de son droit de demander l'assistance d'un avocat. Il a également eu la possibilité de répondre aux allégations, ce qu'il a fait, et ses observations ont été dûment prises en compte. À la demande du requérant, des informations supplémentaires, qui concernaient les allégations d'atteinte sexuelle, lui ont été fournies, et il a eu de nouveau la possibilité d'y répondre. L'argument du requérant selon lequel les documents supplémentaires versés au dossier, qui lui ont été fournis à la suite de ses observations initiales, ont pesé sur l'état d'esprit du décisionnaire qui avait accès à la totalité des éléments de preuve est sans fondement et ne tient pas compte du fait que les allégations d'atteinte sexuelle ne faisaient pas partie des allégations le visant.

La sanction imposée était-elle proportionnelle à la faute ?

71. La faute commise par le requérant a compromis l'objectivité et l'intégrité du processus de sélection et nuí à la réputation de l'Organisation. Sa conduite a irrémédiablement brisé la confiance de l'Organisation, qui est essentielle au maintien de la relation d'emploi.

72. Le Tribunal souscrit à l'argument selon lequel les mesures les plus strictes ont généralement été imposées par l'Organisation dans des affaires similaires portant sur des irrégularités dans le recrutement³³.

³³ Voir *Compendium of disciplinary measures*, lignes 437 (1^{er} juillet 2017 – 31 décembre 2017), 398 (1^{er} juillet 2016 – 30 juin 2017), 309 et 311 (1^{er} juillet 2015 – 30 juin 2016). Il ressort de la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire que les cas dans lesquels un fonctionnaire de l'Organisation a proposé d'aider un individu extérieur à celle-ci à obtenir un emploi à l'ONU, contre paiement, ont donné lieu au licenciement du fonctionnaire concerné.

73. Les cas mettant en jeu une triche, ou une aide à la triche, lors d'un examen ont donné lieu à des sanctions disciplinaires allant d'une amende à la cessation de service³⁴.

74. Le Tribunal estime que la sanction de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement tient compte de la gravité de la faute du requérant et qu'elle est cohérente avec la pratique établie de l'Organisation. Le fait pour le requérant de se fonder sur ses antécédents d'états de service satisfaisants, vierges de toute mesure disciplinaire, ne constitue pas une circonstance atténuante, puisque la Charte des Nations Unies impose aux fonctionnaires de l'Organisation de faire preuve des « plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ».

75. S'abstenir de commettre une faute équivaut par conséquent à la norme minimale la plus basique que les fonctionnaires sont censés respecter. Pour la même raison, les bons résultats du requérant ne constituent pas non plus une circonstance atténuante. Il était attendu du requérant, en sa qualité de chef à la tête d'une section, qu'il se comporte de sorte à donner l'exemple et qu'il s'impose des normes de conduite plus strictes. Par sa conduite, il a enfreint ce devoir fondamental d'un supérieur hiérarchique.

76. Il est en outre correct de dire que la sanction imposée au requérant n'était pas la plus lourde à la disposition du défendeur, à savoir le renvoi visé à l'alinéa a) ix) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

77. Tous facteurs pertinents pris en compte, le Tribunal estime que la requête est infondée.

³⁴ Voir *Compendium of disciplinary measures*, lignes 286 et 310 (1^{er} juillet 2015 – 30 juin 2016) et 411 (1^{er} juillet 2016 – 30 juin 2017).

Dispositif

78. La requête est rejetée.

(Signé)
M^{me} Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 30 juin 2021

Enregistré au Greffe le 30 juin 2021

(Signé)
M^{me} Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi