



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2021/046/T

Jugement n° UNDT/2022/024

Date : 17 mars 2022

Français

Original : anglais

---

**Juge :** M<sup>me</sup> Joelle Adda

**Greffé :** New York

**Greffière :** M<sup>me</sup> Nerea Suero Fontecha

SAINT-LOT  
contre  
LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Jorge Diaz-Cueto

**Conseil du défendeur :**

Matthias Schuster, UNICEF

Alister Cumming, UNICEF

## **Introduction**

1. Le 28 septembre 2020, le requérant, un ancien fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (« UNICEF »), a déposé une requête par laquelle il contestait les « allégations de harcèlement sexuel [portées à son encontre] et la constatation d'une faute [de sa part] constituant une violation de l'alinéa a) de l'article 1.2 du Statut du personnel, de l'alinéa f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et du paragraphe 2.1 de la directive CF/EXD/2012-007 ».
2. Dans sa réponse déposée le 20 novembre 2020, le défendeur soutenait que la requête était dénuée de fondement.
3. Pour les motifs exposés ci-dessous, la requête est rejetée.

## **Résumé des faits et rappel de la procédure**

4. Le 24 avril 2020, le requérant a été informé qu'une enquête menée par le Bureau de l'audit interne et des investigations avait établi qu'au regard des faits constatés et du droit applicable, on pouvait raisonnablement conclure qu'il avait commis une faute sous la forme d'un harcèlement sexuel envers des membres du personnel d'un comité national de l'UNICEF, en violation de l'alinéa a) de l'article 1.2 du Statut du personnel, de l'alinéa f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et du paragraphe 2.1 de la directive CF/EXD/2012-007 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir) (« lettre d'accusation »).
5. Par une lettre du 1<sup>er</sup> juillet 2020, la Directrice générale adjointe de l'UNICEF chargée de la gestion a notifié au requérant la conclusion de la procédure disciplinaire (« lettre portant la décision »). Elle considérait que des preuves claires et convaincantes établissaient que le requérant avait tenu les propos ci-après à une membre du personnel d'un comité national de l'UNICEF (« V01 ») alors qu'il visitait les bureaux dudit comité national en mai 2019 :

- a. Le requérant avait fait des remarques péjoratives sur la tenue vestimentaire de V01 ;
- b. Il avait demandé quel était l'âge de V01 et l'avait comparé à celui de son fils, tout en déclarant que lui-même essayait de ne pas s'adresser aux vieilles femmes ;
- c. Il avait demandé à V01 si elle avait des enfants et déclaré qu'il aimerait en avoir d'autres, tandis que sa femme ne le souhaitait pas, mais que c'était « amusant de continuer d'essayer ».

6. La Directrice générale adjointe concluait que le comportement du requérant constituait un harcèlement sexuel au sens de l'alinéa c) du paragraphe 1.1 de la directive CF/EXD/2012-007, ainsi qu'une violation de l'alinéa a) de l'article 1.2 du Statut du personnel, de l'alinéa f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et du paragraphe 2.1 de la directive CF/EXD/2012-007. Elle a en conséquence décidé de décerner au requérant un blâme écrit, conformément à l'alinéa i) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

7. Le 28 septembre 2020, le requérant a déposé son recours contre la décision contestée auprès du Greffe de Nairobi du Tribunal du contentieux administratif.

8. L'affaire a été transférée au Greffe de New York le 20 octobre 2021.

9. Le 26 janvier 2022, le Tribunal a entendu les dépositions de V01 et du requérant.

## **Examen**

### *Critères de contrôle en matière disciplinaire*

10. Le Tribunal d'appel a constamment statué que dans le cadre du contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire, il incombait au Tribunal du contentieux administratif d'examiner les éléments de preuve recueillis et les procédures appliquées par l'Administration au cours de l'enquête. Dans ces conditions, le Tribunal du

contentieux administratif doit examiner si les faits à l'origine de la sanction ont été démontrés, si les faits avérés constituent une faute au sens du Statut et du Règlement du personnel et si la sanction est à la mesure de la faute. Il appartient à l'Administration de démontrer que la faute ayant donné lieu à sanction disciplinaire a effectivement été commise, toute faute passible de licenciement devant être démontrée par des éléments de preuve clairs et convaincants. Pour être claires et convaincantes, les preuves doivent emporter l'adhésion plus fortement que ne le fait la prépondérance des probabilités, mais pas au-delà de tout doute raisonnable [voir, par exemple, le paragraphe 32 de l'arrêt *Turkey* (2019-UNAT-955), citant le paragraphe 18 de l'arrêt *Miyzed* (2015-UNAT-550), citant le paragraphe 29 de l'arrêt *Requérant* (2013-UNAT-302), citant lui-même l'arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), confirmé au paragraphe 15 de l'arrêt *Ladu* (2019-UNAT-956) et à nouveau confirmé dans l'arrêt *Nyawa* [2020-UNAT-1024)].

11. Le Tribunal d'appel a généralement estimé que l'Administration jouissait d'un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire, pouvoir qu'il n'entendait pas remettre en cause à la légère (voir *Ladu* (2019-UNAT-956), par. 40). Pour autant, ce pouvoir n'est pas illimité. Comme l'a posé le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084, par. 40), pour apprécier si l'Administration a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal du contentieux administratif doit rechercher si la décision était régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. À cet égard, il peut rechercher si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération et si la décision était absurde ou inique.

12. En revanche, le Tribunal d'appel a souligné qu'il n'appartenait au Tribunal du contentieux administratif ni d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui, ni de substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général (voir l'arrêt *Sanwidi*, par. 40). Il a en outre rappelé que le Tribunal du contentieux administratif ne procédait pas à un examen au fond mais à un contrôle juridictionnel, procédure qui consistait à examiner la manière dont le décideur était arrivé à la décision attaquée et non le bien-fondé de la décision (voir *Sanwidi*, par. 42).

13. Parmi les éléments à prendre en considération lorsqu'on examinait la façon dont l'Administration exerçait son pouvoir discrétionnaire, le Tribunal d'appel a indiqué que la liste des principes juridiques applicables en droit administratif ne saurait être épuisée, mais que, entre autres motifs, une décision inique, déraisonnable, irrégulière, irrationnelle, viciée sur le plan procédural, partielle, gratuite, arbitraire ou disproportionnée autorisait les tribunaux à contrôler le pouvoir discrétionnaire de l'Administration (voir *Sanwidi*, par. 38).

#### *Moyens des parties*

14. Le requérant conteste la décision attaquée aux motifs que les faits sur lesquels la sanction est fondée ne sont pas établis par des preuves claires et convaincantes et que les accusations portées contre lui étaient motivées par le racisme ambiant au comité national de l'UNICEF.

15. Le défendeur répond que les faits sont bien établis conformément à la norme applicable, que les éléments de preuve produits à cet effet sont crédibles, que le comportement constaté constitue une faute, que la sanction prise était proportionnée et que le requérant a bénéficié de toutes les garanties d'une procédure régulière.

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

#### Remarques péjoratives sur la tenue vestimentaire de V01

16. Le requérant fait principalement valoir, en ce qui concerne cette accusation, que s'il a tenu de tels propos, c'est parce que la tenue vestimentaire de V01 ne lui semblait pas être appropriée pour le lieu de travail. Il se défend à cet égard de toute insinuation de caractère sexuel.

17. Le défendeur soutient que le requérant a tenu des propos péjoratifs sur la tenue vestimentaire de V01, et que le fait qu'il les ait tenus par sollicitude quant au professionnalisme de cette dernière n'a aucune importance au regard de la question de savoir si ce comportement a été dûment établi. Il rappelle également que le requérant

n'exerçait aucune fonction d'encadrement au comité national, et qu'il ne lui appartenait donc pas de faire des commentaires sur le code vestimentaire du bureau.

18. V01 a témoigné devant le Tribunal que les remarques du requérant sur sa tenue vestimentaire l'avaient mise mal à l'aise, étant donné qu'aucun code vestimentaire particulier n'était observé au comité national. Elle a également rappelé qu'elle avait déjà porté la même tenue au bureau auparavant et que personne n'avait jamais soulevé d'objection à ce sujet.

19. Le requérant a déclaré qu'il avait été choqué par la tenue de V01, qu'il jugeait déplacée dans un bureau où des donateurs de haut niveau se rendaient souvent. Il a également déclaré qu'il avait fait des remarques du même ordre à des fonctionnaires masculins de son propre bureau dont il jugeait la tenue vestimentaire inappropriée. Par conséquent, a-t-il indiqué, ses remarques n'étaient ni sexistes, ni de nature sexuelle.

20. Le Tribunal conclut, au vu des éléments de preuve, que le requérant a fait des remarques péjoratives au sujet de la tenue vestimentaire de V01 lors de sa visite au comité national. Toutefois, tout en admettant que les propos tenus étaient sans doute déplacés étant donné que le requérant n'exerçait aucune fonction d'encadrement à l'égard du personnel du comité national, le Tribunal estime que rien n'indique que ce comportement ait eu une composante sexuelle.

Le requérant a demandé quel était l'âge de V01 et l'avait comparé à celui de son fils, tout en déclarant que lui-même essayait de ne pas s'adresser aux vieilles femmes

21. Le requérant affirme que ces propos n'étaient que des thèmes de conversation abordés quotidiennement entre collègues de travail et qu'il ne les avait pas tenus pour qu'ils soient perçus comme étant de nature sexuelle.

22. Le défendeur affirme que le témoignage de V01 à cet égard est clair et cohérent et qu'en conséquence, cette partie des allégations est établie conformément à la norme applicable.

23. Le défendeur rappelle en outre que, peu de temps après les faits, V01 a rapporté les propos du requérant à son collègue OS, ce que celui-ci a confirmé lors de son entretien avec le Bureau de l'audit interne et des investigations.

24. Ayant examiné l'ensemble des éléments de preuve, le Tribunal est convaincu qu'il est établi de façon claire et convaincante que le requérant a comparé l'âge de V01 à celui de son fils tout en déclarant qu'il essayait d'éviter de s'adresser à des femmes âgées. Le Tribunal considère également qu'il existe des preuves claires et convaincantes que ces propos étaient importuns pour V01.

Le requérant a demandé à V01 si elle avait des enfants et déclaré qu'il aimerait en avoir d'autres, tandis que sa femme ne le souhaitait pas, mais que c'était « amusant de continuer d'essayer ».

25. Le requérant nie avoir jamais tenu ces propos et affirme que s'il a admis de façon hypothétique au cours de l'enquête qu'il aurait pu faire une telle plaisanterie, c'est seulement parce que les enquêteurs, qui étaient de parti pris à son égard, exerçaient sur lui une pression indue.

26. Le défendeur affirme que V01 a donné un témoignage crédible à l'appui de cette accusation parce qu'elle a maintenu un récit cohérent des faits depuis le stade de l'enquête jusqu'à sa comparution devant le Tribunal, pendant laquelle le conseil du requérant lui a fait subir un contre-interrogatoire.

27. Le Tribunal note en effet la constance du témoignage de V01 concernant les propos du requérant selon lesquels, même si sa femme ne pouvait pas avoir d'autres enfants, « c'était amusant de continuer à essayer ».

28. Le Tribunal constate en outre que le témoignage de V01 a été indirectement corroboré par celui de OS au moment des faits.

29. De plus, alors que le récit des faits donné par V01 est resté le même, la version du requérant a changé au fil du temps.

30. Premièrement, au cours de son entretien avec le Bureau de l'audit interne et des investigations, le requérant n'a pas nié avoir tenu ces propos, mais a déclaré qu'il ne s'en souvenait pas, tout en admettant qu'il pouvait faire ce genre de plaisanterie sur le lieu de travail.

31. Plus tard, dans sa réponse du 11 juin 2020 à la lettre d'accusation, alors qu'il était déjà représenté par un conseil, le requérant n'a pas abordé cet aspect des allégations.

32. Ensuite, dans sa requête, également soumise par l'intermédiaire de son conseil, le requérant déclarait ce qui suit :

Selon la troisième allégation, il lui a dit que sa femme ne pouvait pas avoir de bébés mais que c'était quand même amusant de continuer à essayer. [Le requérant] n'a pas admis avoir tenu ces propos mais, à supposer qu'il l'ait fait. Il n'y a ici aucune déclaration à caractère sexuel visant à harceler ou à mettre mal à l'aise qui que ce soit de quelque manière que ce soit. [le requérant] n'a pas flirté avec [V01] ou quiconque au bureau [du comité national]. Il n'a pas fait de déclarations sexuellement explicites. Michel n'a fait à [V01] aucune remarque qui pouvait être interprétée comme du harcèlement sexuel (*sic.*).

33. Enfin, dans son témoignage devant le Tribunal et dans ses conclusions ultérieures déposées par l'intermédiaire de son conseil, le requérant a nié avec véhémence avoir dit qu'il était amusant de continuer à essayer d'avoir des bébés avec sa femme.

34. Lors du contre-interrogatoire, le requérant a déclaré qu'au cours de l'enquête du Bureau de l'audit et des investigations, c'était sous la pression des enquêteurs qu'il avait dit qu'il pouvait faire ce genre de plaisanterie.

35. Le Tribunal note que, lors de son entretien avec le Bureau de l'audit et des investigations, le requérant a déclaré qu'il ne se souvenait pas d'avoir tenu à V01 les propos allégués, mais que c'était le genre de plaisanterie qu'il faisait sur le lieu de travail.

36. Après avoir examiné l'intégralité de la transcription de l'entretien avec le Bureau de l'audit et des investigations, le Tribunal estime que l'affirmation du requérant selon laquelle il a été soumis à des pressions indues par les enquêteurs est dénuée de fondement. S'ils ont procédé à un interrogatoire approfondi, les enquêteurs ont clairement averti le requérant au début de l'entretien qu'il était interrogé dans le cadre d'une enquête et lui ont amplement donné la possibilité de présenter sa version des faits.

37. Le requérant conteste en outre la crédibilité de V01 en faisant valoir qu'elle souffre d'un handicap qui l'empêche de comprendre et de traiter correctement les mots. À l'appui de cet argument, il indique que V01, dans sa plainte et son entretien avec le Bureau de l'Inspecteur général, avait affirmé l'avoir entendu parler de pornographie, mais que cette affirmation n'a finalement pas été retenue dans la lettre portant la décision, n'ayant été corroborée par aucun autre témoin. Cela prouve selon lui que le témoignage de V01 n'est pas fiable car celle-ci a des difficultés à traiter le langage.

38. Le requérant fait également allusion au fait que V01 a eu des difficultés à prononcer le serment avant de témoigner devant le Tribunal, ce qui, selon lui, est une autre preuve de son handicap.

39. Le défendeur répond que V01 a eu des difficultés à prononcer le serment parce qu'elle était nerveuse lors de sa première comparution devant un tribunal et rappelle que son témoignage était quant à lui parfaitement clair.

40. Le Tribunal juge absurde l'affirmation du requérant concernant les difficultés de V01 à comprendre le langage.

41. Tout d'abord, le Tribunal note que le requérant ne dispose d'aucune compétence qui lui permettrait de faire un tel diagnostic. De plus, le Tribunal note que V01 a répondu sans difficulté à toutes les questions posées lors de sa comparution.

42. Le Tribunal n'est pas davantage convaincu que l'absence, dans la lettre portant la décision, de toute référence à certaines allégations non corroborées compromette les preuves que V01 a apportées à l'audience.

43. Le Tribunal conclut que les déclarations de V01 ont été constantes tout au long de l'instance disciplinaire et de son témoignage ultérieur à l'audience. Elles sont également indirectement corroborées par les réponses données par OS lors de son entretien avec le Bureau de l'audit interne et des investigations, qui a confirmé que V01 lui avait rapporté les faits peu après que ceux-ci s'étaient produits, et le Tribunal les considère donc comme crédible.

44. De surcroît, comme indiqué ci-dessus, la position du requérant est incohérente et n'est étayée par aucune preuve et ne suffit donc pas à discréditer le témoignage de V01.

45. Le Tribunal estime donc qu'il existe une preuve claire et convaincante que le requérant a dit à V01 qu'il était amusant de continuer à essayer d'avoir des enfants avec sa femme.

*Les faits établis sont-ils constitutifs de faute ?*

46. L'alinéa a) de l'article 1.2 du Statut du personnel et l'alinéa f) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, ainsi que l'alinéa c) de la directive CF/EXD/2012-007, interdisent toute forme de discrimination et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

47. Le requérant affirme que ses propos concernant la tenue vestimentaire de V01 ne renfermaient aucune allusion sexuelle et que les questions qu'il lui avaient posées – si elle était mariée et si elle avait des enfants – étaient des sujets de conversation courants pour sa génération, nullement de nature sexuelle ni destinées à harceler sexuellement « la défenderesse » (*sic*).

48. Le défendeur rappelle que V01 a constamment déclaré que le comportement du requérant l'avait mise mal à l'aise au point qu'elle avait décidé de ne pas se joindre comme prévu à la visite du comité national au bureau de l'UNICEF du requérant.

49. Le Tribunal rappelle que le Tribunal d'appel a défini le harcèlement sexuel comme suit (*Appelant 2021-UNAT-1137*, par. 57 et 58) :

... Le harcèlement sexuel peut se traduire par divers types de conduites, dont certaines sont de nature explicitement sexuelle et d'autres, plus subtiles. Toute une série de conduites peuvent être constitutives de harcèlement sexuel et c'est le contexte dans lequel elles ont lieu qui le détermine. La question de savoir si un type particulier de conduite est constitutif de harcèlement sexuel dépend d'un certain nombre de facteurs et des circonstances.

... Il est important de noter que la question de savoir si un type de conduite particulier revêt ou non un caractère sexuel ne dépend pas des intentions de son auteur, mais bien des circonstances dans lesquelles la conduite a lieu, du type de conduite incriminée, de la dynamique relationnelle entre la plaignante et l'auteur, des conditions de travail ou de la culture institutionnelle généralement acceptée dans ces circonstances, et des impressions de la plaignante.

50. Le Tribunal d'appel a apporté des précisions supplémentaires dans l'affaire *Adriantseho 2021-UNAT-1146/Corr.1* (par. 44) :

.... Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle ou demande de faveur sexuelle importunes, tout comportement verbal, physique ou gestuel importun à connotation sexuelle, ou tout autre comportement importun à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Il n'est pas nécessaire que la personne accusée de harcèlement ait été consciente du caractère importun de son comportement ni qu'elle ait été mise en garde, auquel cas un acte isolé ne pourrait être constitutif de harcèlement sexuel.

51. Par conséquent, à la lumière de cette jurisprudence, la culture, l'âge, ou le statut du requérant, ou encore sa perception de son propre comportement, ne sauraient aucunement être pris en considération pour déterminer si ce comportement constitue un harcèlement sexuel.

52. Le requérant lui-même rappelle qu'il est un haut fonctionnaire de l'UNICEF ayant de nombreuses années de service sans tache. C'est précisément pour cette raison qu'il aurait dû connaître les normes de conduite attendues de lui en tant que membre du personnel de l'UNICEF, indépendamment de sa situation personnelle.

53. Le requérant affirme en outre que ses propos au sujet des enfants de V01 ne sauraient être constitutifs de harcèlement sexuel puisque V01 a elle-même publié sur Twitter un message dans lequel elle disait avoir des enfants.

54. Le Tribunal juge ce moyen sans fondement. Premièrement, V01 a publié ce message après que le requérant a fait ses remarques importunes. Celui-ci ne saurait justifier son comportement en faisant valoir que V01 a révélé sa situation familiale à un stade ultérieur. Deuxièmement, le fait que V01 partage cette information avec ses amis sur un réseau social ne dispense pas le requérant d'observer un comportement correct sur le lieu de travail.

55. Le Tribunal conclut en outre, au vu des éléments de preuve que, comme il l'a précédemment constaté, les propos tenus par le requérant à V01 étaient dans leur ensemble manifestement importuns. En tout état de cause, compte tenu de la politique d'impunité zéro appliquée de longue date par l'UNICEF à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, on peut raisonnablement considérer que de tels propos n'ont pas leur place dans un cadre de travail. En particulier, les remarques du requérant selon lesquelles il trouvait amusant de continuer à essayer d'avoir des enfants avec sa femme ont manifestement un caractère sexuel.

56. Sur la base de ces constatations, le Tribunal est convaincu que l'Administration a agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire en déterminant que le comportement établi du requérant constituait une faute.

*La sanction disciplinaire imposée était-elle proportionnée ?*

57. En décernant au requérant un blâme écrit, l'Administration a tenu compte de la politique de tolérance zéro de l'Organisation à l'égard du harcèlement sexuel. Elle a également considéré que le comportement reproché au requérant, s'il était tout à fait inacceptable, ne s'était manifesté que lors d'une seule conversation.

58. L'Administration a en outre considéré que la position du requérant dans la hiérarchie, supérieure à celle de V01, constituait une circonstance aggravante et, qu'à l'inverse, ses bons états de service pendant plus de 25 ans dans des lieux d'affectation difficiles constituaient une circonstance atténuante au regard de la sanction.

59. Le requérant n'oppose aucun argument à ces considérations et le Tribunal ne les juge nullement viciées.

60. Par conséquent, le Tribunal est convaincu que l'Administration a décidé de la mesure disciplinaire à prendre sans dépasser les limites de son pouvoir discrétionnaire.

*Les droits du requérant à une procédure régulière ont-ils été respectés ?*

61. Le requérant fait valoir que les accusations portées à son égard étaient motivées par le racisme ambiant au comité national. Il fait valoir que les entretiens que le Bureau de l'audit interne et des investigations a tenus avec les témoins révèlent que ces derniers étaient tous de parti pris à son égard.

62. Le Tribunal relève que l'enquête et l'instance disciplinaire subséquente n'ont pas été ouvertes ni menées par le comité national mais par l'UNICEF. Le requérant n'apporte nullement la preuve qu'un motif caché ait entaché ce processus.

63. De plus, le Tribunal note que l'Administration a pris la sanction disciplinaire sur le fondement des témoignages de V01 et d'OS.

64. Le Tribunal considère que rien n'indique que V01 ait été de parti pris à l'égard du requérant, qu'elle n'avait jamais rencontré avant le jour des propos incriminés tenus par celui-ci dans le bureau du comité national.

65. En ce qui concerne OS, le compte rendu de son entretien montre qu'il ne connaissait pas davantage le requérant avant le jour des faits en cause et rien n'indique qu'il ait préalablement nourri quelque intention malveillante à son égard.

66. Le Tribunal ne constate donc aucune preuve d'intention malveillante ayant entaché la procédure qui a conduit à la décision contestée

67. Le Tribunal note en outre que le requérant a été interrogé au cours de l'enquête par le Bureau de l'audit interne en tant que sujet d'une plainte. À l'issue de l'enquête, le requérant a reçu une lettre d'accusation par laquelle il a été précisément informé de la conduite qui lui était reprochée et, en conséquence, de l'ouverture d'une instance disciplinaire à son égard. Il a eu la possibilité de répondre aux allégations qui étaient portées contre lui et a été informé de son droit d'être représenté par un avocat.

68. Le requérant a reçu communication du rapport du Bureau de l'audit interne et des investigations et des pièces sur lesquelles se fondait le rapport.

69. À l'issue de l'instance disciplinaire, le requérant a été dûment informé par écrit de la décision contestée.

70. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal estime que la procédure applicable a été suivie de manière à garantir le respect des droits du requérant à une procédure régulière.

**Dispositif**

71. Par ces motifs, le Tribunal rejette la requête.

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Joëlle Adda

Ainsi jugé le 17 mars 2022

Enregistré au Greffe le 17 mars 2022

*(Signé)*

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York