



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/002

Jugement n° : UNDT/2022/081

Date : 20 septembre 2022

Original : anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya

Greffe : Nairobi

Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

LOTO

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Sètondji Roland Adjovi, *Études Vihodé*

Conseil du défendeur :

M. Jacob B. van de Velden, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

M^{me} Andrea Ernst, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant est un ancien assistant chargé du courrier et de la valise diplomatique de classe FS-4 employé par la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (la « MONUSCO »). Par requête du 2 janvier 2022, il a saisi le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») à Nairobi pour contester la décision de lui imposer une mesure disciplinaire de renvoi, en application du sous-alinéa ix) de l'alinéa a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel¹.

2. Le défendeur a déposé une réponse le 4 février 2022 et demande au Tribunal de rejeter la requête.

Faits

3. La décision contestée, prise par la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité (la « Secrétaire générale adjointe »), a été communiquée au requérant par une lettre de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines (la « Sous-Secrétaire générale ») datée du 4 octobre 2021. La lettre indique ce qui suit :

sur la base d'un examen approfondi de l'ensemble du dossier, y compris de vos [le requérant] commentaires, et compte tenu des éléments exposés à l'annexe de la présente lettre, la Secrétaire générale adjointe a conclu que les allégations formulées contre vous [le requérant] étaient établies par des preuves claires et convaincantes et que vos [le requérant] actes constituaient une faute grave en violation de l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel, des alinéas c), e) et g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, et des alinéas e) et f) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13 (Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels)².

¹ Requête, section V, par. 1.

² Réponse, annexe 6 (lettre portant sanction).

4. Les faits à l'origine de la décision contestée, tels qu'exposés par la Sous-Secrétaire générale dans le mémorandum énonçant les allégations, sont les suivants :

a. En juillet 2019, V01, employée d'un fournisseur à la MONUSCO, a informé le requérant qu'elle avait été violée par M. JM, un Volontaire des Nations Unies, dans la nuit du 28 au 29 juin 2019. Le requérant n'a pas signalé l'allégation à l'Équipe déontologie et discipline de la MONUSCO ou au Bureau des services de contrôle interne (le « BSCI »).

b. Le 25 novembre 2019, après que V01 a déposé une plainte auprès de l'Équipe déontologie et discipline alléguant que M. JM l'avait violée, le requérant a facilité une médiation entre V01 et M. JM. Il a organisé une réunion entre lui-même, V01, M. JM, M. JO et M. BK pour discuter de la plainte de V01. Au cours de la réunion, le requérant a insisté à plusieurs reprises auprès de V01 pour qu'elle retire sa plainte déposée auprès de l'Équipe déontologie et discipline. Il l'a convaincue de dire qu'elle retirait la plainte de son propre chef et a facilité un accord en vertu duquel M. JM paierait 2 000 dollars des États-Unis, avec l'aide financière du requérant si nécessaire, en échange du retrait de sa plainte ou en rapport avec sa plainte pour viol.

c. Le 11 décembre 2019, après avoir été informé par les enquêteurs du BSCI de l'enquête sur sa conduite et de son entretien à venir, le requérant a organisé une réunion avec M. JO et M. JM. Au cours de cette réunion, il a discuté de l'enquête du BSCI et a demandé conseil à M. JO sur ce qu'il devait dire lors de son entretien³.

Critères d'examen dans les affaires disciplinaires

5. Les critères généraux du contrôle judiciaire imposent au Tribunal de déterminer : a) si les faits sanctionnés par la mesure disciplinaire sont établis ; b) si les

³ Ibid.

faits établis constituent une faute en application des textes applicables ; c) si la mesure disciplinaire appliquée est proportionnée à l'infraction ; et d) si le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire.

6. Il est de jurisprudence constante que « s'agissant d'apprécier l'usage régulier du pouvoir discrétionnaire [...] le Tribunal recherche si la décision est assise sur une base légale, rationnelle, régulière en la forme et proportionnée ». À cette fin, le Tribunal « peut examiner si des éléments utiles ont été écartés, si des éléments inutiles ont été pris en considération et si la décision est absurde ou inique »⁴. Le Tribunal du contentieux administratif ne procède pas à un « examen au fond, mais à un contrôle judiciaire », qui porte davantage sur « la manière dont le décideur est arrivé à la décision attaquée que sur le fond de la décision »⁵. Parmi les éléments dont il faut tenir compte pour apprécier si l'administration a régulièrement exercé son pouvoir discrétionnaire, « [o]n ne saurait établir de liste exhaustive des normes juridiques applicables en droit administratif, mais l'injustice, le caractère déraisonnable, l'illégalité, l'irrationalité, l'irrégularité de procédure, la partialité, la versatilité, le caractère arbitraire et le manque de proportionnalité sont quelques-uns des motifs pour lesquels les tribunaux peuvent, à juste titre, s'ingérer dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'administration »⁶.

7. Il appartient à l'administration qui reproche une faute à un fonctionnaire d'établir les faits sur lesquels elle fonde la sanction disciplinaire qu'elle lui inflige⁷ et, lorsqu'un licenciement peut être imposé, la faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes⁸, ce qui « signifie que la véracité des faits invoqués doit être fortement probable »⁹. Le Tribunal d'appel a précisé qu'une preuve claire et convaincante pouvait comporter des « éléments de preuve directs relatifs aux événements » ou des « éléments ayant force probante pouvant être dûment déduits

⁴ Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 40.

⁵ *Ibid.*, par. 42.

⁶ *Ibid.*, par. 38.

⁷ Arrêt *Liyanarachchige* (2010-UNAT-087), par. 17 ; arrêt *Hallal* (2012-UNAT-207), par. 3.

⁸ Arrêt *Nyambuza* (2013-UNAT-364).

⁹ Arrêt *Turkey* (2019-UNAT-955), par. 32.

d'autres éléments de preuve directs »¹⁰.

Examen

Les faits sur lesquels repose la mesure disciplinaire ont-ils été établis par des preuves claires et convaincantes ?

Non-dénonciation d'une faute

8. Les faits selon lesquels le requérant n'a pas signalé une faute sont établis par de nombreuses preuves (y compris les dépositions de V01 et de M. AA et les aveux du requérant).

9. Selon V01, le requérant a été la première personne à qui elle a signalé le viol, car c'est lui qui « [l]'avait mise en relation » avec JM (l'auteur présumé). Une fois informé, le requérant lui a dit que l'affaire allait être gérée entre eux¹¹, mais les mois ont passé sans que rien ne se produise.

10. Lorsque V01 a signalé le problème à l'un des membres du personnel recruté sur le plan national relevant de M. AA, ce dernier l'a soutenue. En sa présence, V01 a déclaré qu'elle avait signalé l'incident au requérant¹² et que ce dernier savait qui était l'auteur présumé des faits¹³. M. AA a convoqué le requérant dans son bureau pour qu'il lui communique le nom de l'auteur présumé et pour savoir si, étant donné qu'il ne trouvait aucune information dans ses fichiers indiquant que l'incident avait été signalé, le requérant avait effectué un signalement auprès d'une autre entité¹⁴.

11. Le requérant lui a donné le nom de l'auteur qui, selon lui, était un membre du personnel recruté sur le plan international. Il a également confirmé qu'il n'avait signalé l'incident à aucune entité¹⁵.

¹⁰ Arrêt *Negussie* (2020-UNAT-1033), par. 45.

¹¹ Audience du 8 août 2022, déposition de V01, p. 65, lignes 18 à 25.

¹² Ibid., déposition de M. AA, p. 24, lignes 6 et 11 à 17.

¹³ Ibid., p. 21, lignes 8 et 9.

¹⁴ Ibid., p. 23, lignes 20 à 24.

¹⁵ Ibid., p. 24, lignes 19 à 25.

12. Le requérant admet que le 8 juillet 2019, V01 l'a informé par un message WhatsApp du fait qu'elle aurait été violée par JM dans la nuit du 28 au 29 juin 2019, et qu'il n'a pas signalé le viol à l'Organisation. Il admet avoir préféré envoyer un message WhatsApp à V01 pour lui demander de venir le voir le lendemain¹⁶.

13. Le requérant, mentionnant des observations selon lesquelles,

Ce n'est que lorsque le fonctionnaire qui reçoit l'information soupçonne personnellement, et de bonne foi, qu'une faute a été commise, qu'il doit la signaler. On peut ainsi raisonnablement exclure une situation dans laquelle le fonctionnaire a connaissance de motifs illégitimes, tels que l'intention de nuire ou l'extorsion, des cas où l'allégation contre une autre personne doit être divulguée. Dans de telles circonstances, en signalant les allégations, le fonctionnaire risque de se voir imposer une mesure disciplinaire pour dénonciation malveillante. Le fonctionnaire pourrait par ailleurs être privé de protection contre les représailles pour avoir dénoncé les faits¹⁷, explique qu'il n'a pas signalé l'incident « car si les faits n'étaient pas établis, il se serait agi d'une dénonciation calomnieuse. Il fallait donc être très prudent. Je n'avais pas encore trouvé le moment adéquat pour le signaler au Groupe déontologie et discipline »¹⁸.

14. Cette explication est sans fondement. Compte tenu des éléments de preuve selon lesquels le requérant a tenté de négocier un paiement à V01 en échange du retrait de sa plainte, le requérant a estimé que les allégations étaient crédibles. Cela distingue cette affaire de la jurisprudence sur laquelle il cherche à s'appuyer.

15. En outre, le Tribunal estime que l'alinéa c) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, qui prévoit la présence de « **fonctionnaires ayant vocation à prendre les mesures qui s'imposent** », ne fait pas obligation aux fonctionnaires d'évaluer en premier lieu la crédibilité des informations qu'ils ont reçues avant de s'acquitter des obligations que leur impose cette disposition. Même s'il était vrai que le requérant ne pensait pas que les allégations étaient crédibles, il ne lui appartenait pas de porter ce jugement. Son rôle était de signaler l'allégation dès qu'il en avait eu connaissance.

¹⁶ Audience du 4 août 2022, déposition du requérant, p. 29, lignes 17, 21 et 23.

¹⁷ Jugement *Loto* (UNDT/2021/133), par. 51 à 56 ; Jugement *Okwakol* (UNDT/2021/135), par. 44 à 51.

¹⁸ Requête, annexe 19, par. a) (réponse du requérant aux allégations).

16. Compte tenu des éléments de preuve incontestés établissant que le requérant a été informé par V01 qu'elle avait été violée par M. JM, mais qu'il n'a pas signalé l'allégation aux autorités compétentes, le Tribunal estime que les faits sur lesquels reposait la mesure disciplinaire imposée au requérant pour ne pas avoir signalé la faute ont été établis par des preuves claires et convaincantes.

Les pressions que le requérant aurait exercées sur V01 pour qu'elle retire sa plainte pour exploitation et abus sexuels et son rôle dans la négociation d'un accord de paiement entre V01 et son agresseur présumé en échange du retrait de sa plainte pour exploitation et abus sexuels : la réunion du 25 novembre 2019 avec V01.

17. Les faits liés à l'accusation susmentionnée sont établis par de nombreuses preuves (y compris la déposition de V01 et les aveux du requérant).

18. Il ressort de la déposition incontestée de V01 que lorsqu'elle a déposé une plainte et après que le bureau du Groupe déontologie et discipline a contacté le requérant, celui-ci a commencé à l'appeler. Il l'a informée de la réunion du 25 novembre 2019 à laquelle il l'a invitée. Lorsqu'il l'appelait, il lui demandait de l'aider pour qu'il ne perde pas son emploi. Il est même allé voir V01 avec sa mère qu'il disait malade, pour la supplier d'avoir pitié de lui et de ses enfants¹⁹.

19. Selon V01, elle a été surprise de voir qu'à la réunion du 25 novembre 2019, le requérant posait des questions et parlait comme s'il se défendait. Il a expliqué qu'il craignait de perdre son emploi après avoir passé 25 ans au sein de l'Organisation des Nations Unies. Il a déclaré qu'il avait vu des affaires traitées par le Groupe déontologie et discipline et que la plainte qu'elle avait déposée lui faisait peur, raison pour laquelle il y portait un vif intérêt²⁰.

20. V01 a déclaré que l'objet de la réunion était de négocier pour qu'elle renonce à l'affaire de viol²¹, et qu'il lui avait été proposé de retirer sa plainte en échange de son départ pour les États-Unis d'Amérique. Elle s'est également vu offrir 2 000 dollars des

¹⁹ Déposition de V01, p. 70, lignes 17 à 24 et p. 71, lignes 1 à 4.

²⁰ Ibid., p. 73, lignes 8 et 12 à 14.

²¹ Ibid., p. 74, ligne 24, p. 75, ligne 1.

États-Unis²². Elle était allée retirer la plainte, mais lorsque M. AA a vu le requérant la suivre pour confirmer qu'elle l'avait retirée²³, il lui a conseillé de ne pas vendre sa dignité. Elle a décidé de ne pas retirer la plainte.

21. Le récit des événements que livre le requérant concorde parfaitement avec la déposition de V01. Il admet par exemple avoir organisé la réunion du 25 novembre 2019 à laquelle il a invité V01 et JM. Il confirme qu'au cours de la réunion, V01 a demandé des excuses de JM pour l'agression sexuelle qu'il lui a fait subir²⁴. Il admet avoir dit à V01 : « ils vont te demander, est-ce qu'il vous a influencée ? Est-ce qu'ils vous ont intimidée ? Ou est-ce qu'on vous a appelée pour vous intimider ? », et l'avoir incitée à répondre, « tu agissais avec ton cœur ». Il lui a également dit : « Si tu m'aimes, renonce à l'affaire. Tu seras toujours ma fille pour la vie. Tu n'as aucune idée du service que tu me rendras, ainsi qu'à toute ma famille, à toute ma génération et à tous tes frères, tu n'as aucune idée du cadeau que je peux te faire ». Il l'a avertie qu'il serait « foutu » si elle ne retirait pas sa plainte avant qu'elle ne soit transmise à New York²⁵.

22. L'argument selon lequel le requérant a simplement informé V01 que le retrait de la plainte se ferait de son plein gré et qu'elle déciderait en fonction de ce qu'elle voulait va à l'encontre des éléments de preuve produits. Contrairement aux affirmations du requérant, la déposition de V01 indique qu'il a fait pression sur elle et l'a incitée à plusieurs reprises à retirer sa plainte.

23. Sur la base des éléments de preuve susmentionnés, le Tribunal estime que les faits sur lesquels repose la mesure disciplinaire imposée au requérant pour avoir exercé des pressions sur V01 pour qu'elle retire sa plainte pour exploitation et abus sexuels et pour avoir contribué à la négociation d'un accord de paiement entre V01 et son agresseur présumé en échange du retrait de sa plainte pour exploitation et abus sexuels ont été établis par des preuves claires et convaincantes.

²² Ibid., p. 73, lignes 15 à 20.

²³ Ibid., p. 73, lignes 22 à 25 ; p. 74, lignes 1 à 7.

²⁴ Déposition du requérant, p. 35, lignes 2 à 7 ; 11, 13.

²⁵ Ibid., p. 38, lignes 7 à 16 ; 18 à 22.

Entrave à l'enquête : la réunion du 11 décembre 2019 avec JO.

24. Le requérant admet avoir rencontré JO et JM le 11 décembre 2019, après avoir été informé par les enquêteurs du BSCI de l'enquête sur sa conduite et de son entretien à venir²⁶. Il admet également qu'au cours de cette réunion, il a discuté de l'enquête et a demandé conseil à JO sur ce qu'il devait dire²⁷. Il admet en outre que JO lui a conseillé de ne pas parler de l'accord visant à verser 2 000 dollars des États-Unis à V01, mais de dire que le litige était un malentendu à propos d'argent entre V01 et JM²⁸.

25. Le Tribunal estime que les faits sur lesquels repose la mesure disciplinaire imposée au requérant pour avoir entravé l'enquête ont été établis par des preuves claires et convaincantes.

Les faits établis constituent-ils une faute ?

26. Le requérant n'a pas abordé cette question et ne conteste pas l'affirmation du défendeur selon laquelle il a violé l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel, les alinéas c), e) et g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel ainsi que les alinéas e) et f) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13. Les faits établis constituent effectivement une faute, comme expliqué ci-dessous.

Non-dénonciation du viol présumé de V01

27. En ne signalant pas à l'Organisation que V01 lui avait dit avoir été violée, le requérant a violé : i) l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Il n'a pas fait preuve des plus hautes qualités d'intégrité attendues d'un fonctionnaire. Il a violé l'alinéa c) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, car il n'a pas respecté son obligation en tant que fonctionnaire de dénoncer tout manquement au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation, et l'alinéa e) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13, car il n'a pas respecté l'obligation d'un fonctionnaire de signaler tout soupçon d'exploitation et d'abus sexuels, qui constituent en soi une faute

²⁶ Ibid., p. 39, lignes 12 à 18.

²⁷ Ibid., lignes 20 à 25, p. 40, lignes 2 et 13 à 16.

²⁸ Ibid., p. 40, lignes 18 à 20 ; lignes 9 à 12.

grave, auxquels se serait livré un collègue. Il a également violé l'alinéa e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et l'alinéa f) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13, en ne respectant pas son obligation, en tant que fonctionnaire, d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels. Le fait de ne pas avoir signalé l'exploitation et l'abus sexuels a contribué à instaurer un environnement dans lequel les cas d'exploitation et d'abus sexuels peuvent persister.

Organisation de la réunion pour faire pression sur V01 afin qu'elle retire sa plainte pour viol

28. Le Tribunal partage l'avis du défendeur selon lequel, en organisant la réunion avec V01 et M. JM le 25 novembre 2019 et en y participant, en insistant auprès de V01 et en faisant pression sur elle pour qu'elle retire sa plainte pour exploitation et abus sexuels, en lui disant à plusieurs reprises de dire qu'elle n'avait pas été influencée pour retirer sa plainte et en négociant un accord financier entre V01 et M. JM en échange du retrait de la plainte, le requérant a violé l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel, l'alinéa e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et l'alinéa f) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13. En outre, le fait de chercher à éviter qu'une allégation d'exploitation et d'abus sexuels fasse l'objet d'une enquête, d'inciter une victime présumée à retirer sa plainte pour exploitation et abus sexuels et de faciliter le paiement de la victime pour qu'elle procède audit retrait contribue à instaurer un environnement dans lequel l'exploitation et l'abus sexuels pourraient ne pas faire l'objet d'une enquête et rester impunis.

Entrave à l'enquête

29. Le Tribunal partage l'avis du défendeur selon lequel en organisant une réunion avec M. JO et M. JM au sujet de l'enquête sur sa conduite et de son entretien à venir, en discutant de l'enquête du BSCI et en demandant des conseils sur ce qu'il devait dire pendant son entretien, le requérant a violé l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Il n'a pas fait preuve des plus hautes qualités d'intégrité attendues d'un

fonctionnaire. Il a également violé l'alinéa g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel en entravant l'enquête du BSCI.

Le droit du requérant à une procédure régulière a-t-il été respecté au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire ?

30. Le requérant affirme que son droit à une procédure régulière a été violé du fait : i) de la violation de son droit à la présomption d'innocence ; ii) de la violation de ses droits par M. AA de l'Équipe déontologie et discipline qui lui a ordonné de se rendre au bureau de l'Équipe et l'a informé de l'enquête et des allégations ; iii) de l'illégalité de l'enregistrement audio effectué par V01 pendant la réunion du 25 novembre 2019 ; et iv) de la lettre d'accusation qui a été rédigée par le directeur de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines sans aucune délégation de pouvoirs à cet effet.

La violation alléguée de son droit à la présomption d'innocence

31. En ce qui concerne la violation alléguée de son droit à la présomption d'innocence, le requérant affirme que le BSCI avait déjà conclu à tort qu'il était coupable avant d'être accusé par l'administration²⁹. Il cherche à étayer cette affirmation en se fondant sur le fait que le rapport d'enquête est intitulé « rapport d'enquête sur une conduite prohibée », alors que les rapports dans d'autres cas sont intitulés « allégations de conduite prohibée ». Selon lui, les fautes qui lui sont attribuées à la section VIII du rapport d'enquête du 18 juin 2020 ne respectaient pas son droit à la présomption d'innocence et violaient son droit à une procédure régulière. Par conséquent, l'enquête du BSCI était entachée de parti pris contre lui, le rapport d'enquête n'était pas fiable et doit être rejeté.

32. Le Tribunal estime cependant que le simple intitulé du rapport d'enquête ne permet pas d'établir que le droit du requérant à la présomption d'innocence a été violé.

²⁹ Requête, annexe 14.

En l'absence d'éléments de preuve concrets à l'appui de ce grief, le Tribunal estime qu'il n'est pas fondé.

Violation de ses droits par M. AA.

33. Le requérant affirme qu'en l'informant de l'enquête et des allégations, M. AA a commis une grave violation de l'obligation de préserver la confidentialité d'un signalement d'abus sexuel par une victime présumée, conformément à la section 10.1 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire).

34. Toutefois, le Tribunal accepte l'explication de M. AA³⁰ selon laquelle il devait raisonnablement informer le requérant pour faire travailler sa mémoire afin qu'il puisse nommer l'auteur, conformément à la disposition en vertu de laquelle l'Équipe déontologie et discipline reçoit et évalue toutes les plaintes liées à des allégations de faute. Il est admis que la communication d'informations raisonnables au requérant était justifiée par les circonstances de l'affaire³¹.

35. Le requérant se plaint également du fait que M. AA l'a fait sortir d'une formation pour l'informer des allégations formulées par V01. Il l'a par ailleurs informé qu'il ferait l'objet d'une enquête, qu'il serait renvoyé chez lui sans traitement et qu'il allait passer un mauvais Noël. Il affirme qu'en agissant ainsi, M. AA a violé ses droits et s'est rendu coupable de harcèlement et d'abus d'autorité grave, en violation de la circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité).

36. Le Tribunal note qu'en dehors de la preuve incontestée établissant que lorsque M. AA a appelé le requérant, il assistait à une formation, M. Awuah a nié l'avoir

³⁰ Audience du 8 août 2022, déposition de M. AA, p. 26, lignes 9 et 10 ; p. 30, lignes 23 à 25 et p. 31, lignes 1 à 8.

³¹ Ibid., p. 31.

menacé ou lui avoir dit qu'il serait renvoyé chez lui sans traitement et qu'il passerait un mauvais Noël³². Cette allégation n'a pas été établie et n'est pas fondée.

L'illégalité présumée de l'enregistrement audio de V01

37. Le requérant conteste l'admissibilité de l'enregistrement de la réunion du 25 novembre 2019 au motif qu'il est incomplet. Il fait valoir qu'il manque le début de la réunion, à savoir lorsqu'il a présenté l'objet de la réunion en mentionnant le différend financier entre V01 et M. JM qu'il essayait de résoudre.

38. Cette affirmation est toutefois contraire à la déposition de V01, qui affirme que c'est elle qui a décidé d'enregistrer la réunion. Elle déclare que « c'était mon idée, pour pouvoir apporter des preuves ». Elle affirme également avoir enregistré la réunion du début à la fin, sans rien omettre. Elle a ainsi déclaré : « Dès le début et jusqu'à la fin, quand je suis entrée et qu'ils m'ont dit bonjour en kiswahili, c'est là que j'ai commencé à enregistrer. Je n'ai rien oublié ». « J'avais le droit d'utiliser mon téléphone, personne n'aurait pu m'en empêcher lorsque je suis entrée dans la salle, car je ne savais pas pourquoi ils m'avaient invitée à la réunion »³³. En conséquence, la déposition de V01 permet d'éclaircir de manière satisfaisante les affirmations selon lesquelles le unon-dcs-systems@un.org BSCI aurait tenté de dissimuler la manière dont l'enregistrement avait été effectué, qui avait demandé à V01 de l'effectuer et comment il avait été communiqué au BSCI.

39. Le requérant affirme en outre que l'enregistrement viole les lois sur la protection de la vie privée et les principes visant à lutter contre les preuves obtenues illégalement. Il fait également valoir que l'enregistrement a violé le droit congolais.

40. Toutefois, le Tribunal d'appel a communiqué les indications suivantes concernant le traitement des enregistrements secrets³⁴ ;

[...] L'admissibilité de la conversation enregistrée ne pose aucune difficulté de principe liée à la manière dont elle a été obtenue, même si

³² Ibid., p. 25, lignes 5 à 10.

³³ Déposition de V01, p. 71, lignes 12 à 25 ; p. 72.

³⁴ Arrêt *Asghar* (2020-UNAT-982), par. 43.

elle peut être associée à un élément de piège. Lorsque des preuves ont été obtenues de manière irrégulière ou inéquitable, elles peuvent néanmoins être admises si leur admission sert la bonne administration de la justice. Seules les preuves gravement préjudiciables, dont l'admissibilité n'est pas convaincante ou dont la force probante par rapport à la question principale est insuffisante, doivent être exclues pour des raisons d'équité. Par conséquent, en l'espèce, le problème n'est pas l'enregistrement secret de la conversation ; mais plutôt le poids qu'il faut lui accorder. [...]

41. Comme il a été constaté, la réunion au cours de laquelle l'enregistrement a été effectué avait pour objet de négocier le retrait d'une plainte pour exploitation et abus sexuels visant un fonctionnaire. De l'argent a été proposé à la victime en échange du retrait de sa plainte. Il ne fait aucun doute qu'une plainte pour exploitation et abus sexuels soulève un enjeu important, compte tenu de la politique de tolérance zéro de l'Organisation en matière d'exploitation et d'abus sexuels. Les mesures prises par le requérant pour obtenir le retrait de la plainte étaient donc tout aussi importantes et ne pouvaient être exécutées que dans le plus grand secret. Ces facteurs permettent de conclure que l'enregistrement était le seul moyen raisonnable d'obtenir des éléments de preuve crédibles établissant la faute du requérant. Ce seul fait justifierait l'admission de l'enregistrement en tant que preuve.

42. Il est rappelé que le requérant a lui-même organisé la réunion au cours de laquelle il a fait pression sur V01 pour qu'elle retire sa plainte pour viol en échange d'une compensation financière. Il n'avait donc aucune raison de s'attendre à ce que cette réunion reste secrète. Au contraire, V01 pouvait légitimement se soucier de préparer cet enregistrement par précaution alors qu'elle allait rencontrer son violeur présumé.

43. Le Tribunal estime également que l'enregistrement, qui produit une trace de la participation du requérant aux négociations, a une force probante et n'est pas préjudiciable au requérant puisqu'il en admet précisément le contenu. Son admission sert donc la bonne administration de la justice.

44. En conclusion, étant donné que la réunion au cours de laquelle l'enregistrement a été effectué a bien eu lieu et que le contenu de l'enregistrement exprime ce qui s'est passé à la réunion, rien ne permet d'affirmer que l'utilisation de cet élément de preuve est injuste.

Le grief selon lequel la lettre d'accusation du 29 janvier 2021 a été rédigée par le directeur de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines sans aucune délégation de pouvoirs à cet effet.

45. Le grief formulé par requérant selon lequel la lettre exposant les allégations a été rédigée par le directeur de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines sans délégation de pouvoirs de la Sous-Secrétaire générale est factuellement incorrect. La section 8 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 prévoit que le Sous-Secrétaire général décide d'engager une instance disciplinaire en formulant par écrit des allégations. Comme le démontre le défendeur, la Sous-Secrétaire générale a autorisé le directeur de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines à le faire³⁵.

46. Le Tribunal rappelle en outre qu'il ressort de la jurisprudence du Tribunal d'appel que tous les droits à une procédure régulière prévus par l'ancienne disposition 110.4 du Règlement du personnel et l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) (abrogée) ne peuvent s'appliquer pendant l'enquête préliminaire, car ils l'entraveraient, et que ces dispositions ne s'appliquent dans leur intégralité qu'une fois la procédure disciplinaire engagée³⁶.

47. Même si le Tribunal devait conclure à l'existence d'actes et d'omissions équivalant à des violations des droits du requérant, étant donné que celui-ci ne conteste pas la base factuelle de la décision et ne prétend pas avoir subi un préjudice du fait d'un quelconque vice de procédure, le Tribunal ne serait pas disposé à accorder les réparations qu'il demande.

³⁵ Réponse, annexe 3.

³⁶ Arrêt *Powell* (2013-UNAT-295).

48. En tout état de cause, le Tribunal n'est pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle l'un quelconque des droits du requérant a été violé. Le défendeur a démontré que l'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction disciplinaire ont été menées conformément au cadre juridique et aux lignes directrices en matière d'enquête. Le requérant a été interrogé et a reçu un enregistrement audio de l'entretien, ainsi que toutes les pièces justificatives. Il a été informé des allégations portées contre lui et a pu exercer son droit de demander l'assistance d'un conseil. Il a également eu la possibilité de répondre aux allégations, et ses observations ont été dûment prises en considération. Le Tribunal estime que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire.

La mesure disciplinaire appliquée était-elle proportionnée à l'infraction ?

49. Il est établi que l'Organisation dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer la mesure disciplinaire appropriée. Le Tribunal n'annulera une mesure comme étant disproportionnée que s'il la juge excessive ou déraisonnable³⁷. Le Tribunal d'appel a également indiqué que le principe de proportionnalité limite le pouvoir discrétionnaire en ce qu'il prévoit qu'une mesure administrative n'est pas plus sévère que ne l'exige le but recherché³⁸. L'exigence de proportionnalité a pour but d'éviter tout déséquilibre entre les répercussions positives et négatives d'une décision administrative et d'inciter l'auteur de la décision à évaluer le caractère indispensable de la mesure et à envisager le recours à des moyens moins sévères ou oppressifs pour atteindre l'objectif souhaité. Les éléments essentiels de la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et l'adéquation.

50. Le requérant n'aborde pas directement la question de la proportionnalité de la mesure disciplinaire par rapport à l'infraction. Il ne fait que répéter l'argument selon lequel les faits établis n'étaient pas les accusations et que, par conséquent, la mesure disciplinaire qui lui a été imposée ne peut être maintenue. Étant donné qu'il a

³⁷ Arrêt *Portillo-Moya* (2015-UNAT-523).

³⁸ Arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859), citant l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084).

été constaté que les faits établis étayaient les accusations (voir les paragraphes 8 à 25 ci-dessus), cet argument n'est pas recevable.

51. L'affirmation du requérant selon laquelle il a été licencié à tort sur la base d'une enquête partielle, viciée et vindicative menée dès le départ de manière à le déclarer coupable, et dans le cadre de laquelle la présomption d'innocence n'a pas été respectée et ses droits ont été violés (par. 32 ci-dessus), doit également être rejetée compte tenu de la conclusion selon laquelle son droit à une procédure régulière a été respecté au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire.

52. L'affirmation selon laquelle, en le sanctionnant, l'administration n'a pas tenu compte du fait qu'il avait agi en proie à un stress important, ce qui ne se serait jamais produit sans les actes manifestement fautifs de M. AA de l'Équipe déontologie et discipline et la violation de son droit à une procédure régulière est vague. Il ne précise pas comment se manifestait le stress important qu'il mentionne et, comme il a été constaté, il n'y a pas eu de faute de la part de M. AA.

53. Il a été établi que le requérant avait non seulement omis de signaler une allégation d'exploitation et d'abus sexuels, mais qu'il s'était en outre activement employé à dissimuler l'allégation à l'Organisation. Il a également cherché à entraver les procédures d'enquête ordinaires. Le Tribunal partage pleinement l'avis du défendeur selon lequel le requérant a commis une faute grave au sens du chapitre X du Règlement du personnel. Il est également vrai que la sanction qui lui a été imposée est conforme à la pratique du Secrétaire général dans des affaires similaires et aux politiques de l'Organisation. Le Tribunal estime que tous les facteurs pertinents ont été pris en considération pour déterminer la sanction appropriée. La mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction.

DISPOSITIF

54. La requête est rejetée comme dénuée de fondement.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 20 septembre 2022

Enregistré au Greffe le 20 septembre 2022

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi