



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2022/014
Jugement n° UNDT/2024/086
Date : 29 octobre 2024
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joëlle Adda

Greffe : New York

Greffier : M. Isaac Endeley

DE MELO CABRAL

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Christopher Bollen
Michel Reymond

Conseil du défendeur :

Miryoungh An, Service des procédures disciplinaires de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU
Wei Zhuang, Service des procédures disciplinaires de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Par requête du 5 avril 2022, le requérant, ancien fonctionnaire du Bureau de la Conseillère spéciale pour l’Afrique (le « Bureau »), a contesté la décision prise le 6 janvier 2022 de lui imposer la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, ainsi que la décision prise le 19 juillet 2021 de le mettre en congé administratif avec traitement et de reconduire par la suite ce congé par deux fois, la dernière fois jusqu’au 19 décembre 2021 « ou jusqu’à la clôture de l’instance disciplinaire si celle-ci intervient en premier ».

2. Par réponse du 5 mai 2022, le défendeur a fait valoir que la mesure disciplinaire prise à l’encontre du requérant était régulière, que ce dernier n’avait pas demandé le contrôle hiérarchique de sa mise en congé administratif initiale dans le délai prescrit de 60 jours et, qu’en tout état de cause, la prolongation de ladite mise en congé administratif était régulière.

3. Le 7 mai 2024, le requérant et KJ (nom occulté pour raisons de confidentialité) ont été entendus lors d’une audience tenue via MS Teams.

4. Pour les motifs exposés ci-après, la requête est rejetée.

Faits

5. En exécution de l’ordonnance n° 062 (NY/2023) du 28 juillet 2023, les parties ont produit d’un commun accord l’exposé de faits convenus ci-après (souligné dans l’original) :

[...]

En janvier 2018, [BG (nom occulté pour raisons de confidentialité)], ayant été nommée Secrétaire générale adjointe ... et Conseillère spéciale du Secrétaire général pour l’Afrique [« SGA du Bureau »],

[DH (nom occulté pour raisons de confidentialité)], a cessé de faire office de SGA par intérim.

[...]

Avant l'arrivée de la SGA du Bureau, le Bureau était composé de deux services dirigés chacun par un chef de Service de la classe D-1, à savoir le Service de la coordination, de la mobilisation et de l'élaboration des programmes (CAPDB) à la tête duquel se trouvait le requérant et le Service de l'analyse des politiques et du suivi de leur application (PAMB) étant dirigé par [MP (nom occulté pour raisons de confidentialité)]. Tous les fonctionnaires du Bureau relevaient directement de leurs chefs respectifs de classe D-1, lequel était leur Premier notateur (PN), le Directeur DH étant leur Second notateur (SN). L'un et l'autre chefs rendaient compte à [DH], qui relevait du titulaire du poste de SGA du Bureau qui était son PN et SN.

[...]

Les 11 et 12 septembre 2018, à l'occasion d'une retraite du Bureau, la SGA du Bureau a exposé la réorganisation du Bureau qu'elle envisageait d'opérer laquelle viendrait instituer sept filières de travail (dont le nombre sera ramené à quatre) en lieu et place des deux Services.

[...]

Le 14 décembre 2018, un groupe d'enquête a été chargé d'enquêter sur de multiples plaintes pour harcèlement déposées par les hauts responsables du Bureau et [VN (nom occulté pour raisons de confidentialité)], contre la SGA du Bureau. Le 27 juin 2019, le requérant a été informé de l'issue de sa plainte.

[...]

Le 21 décembre 2018, sur instruction de la SGA du Bureau, [MA (nom occulté pour raisons de confidentialité)], a publié sur Inspira [application d'offre d'emploi et de recrutement à l'ONU] un [avis de vacance de poste temporaire (« TJO »)] de Spécialiste de gestion des programmes hors classe P-5.

[...]

Le 27 mars 2019, par mémorandum signé, avec copie au Chef de cabinet, le requérant, ainsi que [MP] et [DH] ont sollicité d'urgence de [ML (nom occulté pour raisons de confidentialité)], Sous-Secrétaire général aux ressources humaines, des directives touchant l'établissement des rapports d'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires pour la période 2018/2019, faisant remarquer que la nouvelle « structure horizontale » en vertu de laquelle les fonctionnaires des classes P-3 et P-4 relevaient de fonctionnaires de

la classe P-5 nouvellement promus au rang de PN, les fonctionnaires P-5 relevant directement de la SGA du Bureau sans intervention du Directeur ou des deux chefs [MP et le requérant] et faisant état de ce que « la SGA du Bureau persistait à exclure tous les trois fonctionnaires les plus gradés du Bureau, ces derniers se trouvant ainsi mis dans l'impossibilité d'évaluer comme il se doit et d'exercer dûment leur fonction d'évaluation et de supervision de leurs subordonnés. La SGA du Bureau n'avait pas reçu copie du mémorandum. Il ressort dudit mémorandum des hauts responsables ce qui suit :

- a. « La période d'évaluation touchant à sa fin ce mois de mars 2019, nous continuons de recevoir des collègues des questions quant à savoir comment établir leur rapport d'appréciation pour la période d'avril 2018-mars 2019 ».
- b. « La nouvelle structure n'obéit pas à la nomenclature de [l'ONU] et le modus operandi correspondant ou son absence est contraire aux textes applicables [de l'ONU]. En outre, cette nouvelle donne a eu pour effet de dépouiller le directeur et les chefs de leurs attributions et responsabilités et de leur mission d'encadrement et de gestion. [...] En outre, ces changements ne sont ni traduits dans la définition d'emploi ou les formulaires de notification administrative correspondant des collègues, ni conformes à celles-ci ».
- c. « Encore que tel ou tel fonctionnaire se soit évertué à nous tenir officieusement informés des tâches qui leur ont été confiées, la SGA du Bureau persistant à les exclure, les responsables concernés se voient dans l'impossibilité d'évaluer comme il se doit les états de service desdits fonctionnaires et d'exercer dûment leur mission d'encadrement et d'évaluation ».

[...]

Le 12 avril 2019, la SGA du Bureau a rappelé à tous les fonctionnaires de faire établir leur rapport d'évaluation le 30 avril 2019 au plus tard, faisant remarquer que pour la période de notation 2018/2019 les PN et SN seraient les mêmes que pour la précédente période et que, pour la période allant de novembre 2018 à mars 2019 les chefs d'équipe technique P-5. La SGA du Bureau a également promis que des directives viendraient sous peu indiquer la marche à suivre pour établir les rapports d'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires (« e-PAS ») et du plan de travail correspondant.

[...]

Le 26 avril 2019 ou vers cette date, suivant en cela la recommandation du jury d'entretien, la SGA du Bureau a sélectionné [KJ (nom occulté

pour raisons de confidentialité) pour le poste temporaire P-5 publié le 21 décembre 2018].

[...]

Le 19 août 2019, par courriel avec copie à [MT (nom occulté pour raisons de confidentialité)], la SGA du Bureau est venue informer les fonctionnaires du Bureau avoir obtenu l'approbation du report au 30 septembre 2019 de la date limite d'établissement des rapports e-PAS pour la période 2018-2019, en précisant la marche à suivre aux fins de l'établissement desdits rapports, indiquant notamment dans son message ce qui suit :

- a. « la formule de filières de travail/équipes techniques instituée en novembre 2018 a pu avoir suscité des interrogations quant à la manière de traduire les changements en objectifs et quant au rôle des PN/SN aux fins de l'évaluation des états de service des fonctionnaires ainsi que je l'ai déjà relevé dans mon mémorandum du 12 avril. J'ai bon espoir que les directives ci-après viendront apporter quelques précisions sur ce sujet afin de nous permettre de clore la période de notation 2018-2019 ;
- b. Objectifs: « tous les objectifs arrêtés au 1^{er} avril 2018 doivent être traduits dans le plan de travail de chaque fonctionnaire » ; « prière d'indiquer si tel objectif vaut uniquement pour telle portion de la période d'évaluation, étant entendu que l'évaluation portera sur les états de service du fonctionnaire pendant la période considérée, sous réserve de toutes circonstances atténuantes ; tous objectifs supplémentaires arrêtés au 1^{er} novembre 2019 devront également être pris en compte » ;
- c. « PN et SN » :

*Fonctionnaires P-4 ou de classe inférieure **:

PN Chef de Service

SN Directeur

Notateur supplémentaire Chef d'équipe technique

* Prière de noter qu'il pourra en être différemment dans le cas des fonctionnaires qui relèvent directement de la SGA et de ceux ayant un statut spécial [par exemple, membres de l'équipe d'évaluation].

Fonctionnaires de classe P-5

PN Chef de Service

SN Directeur

La SGA donnera ses avis et appréciations au PN aux fins de l'évaluation au titre de la période allant de novembre à mars 2019

Fonctionnaires de classe D-1

PN Directeur

SN SGA

Fonctionnaires de classe D-2

PN SGA

SN SGA »

- d. « J'encourage tous les fonctionnaires à consacrer le reste du mois d'août à établir leur auto-évaluation afin de ménager aux PN, SN et notateurs supplémentaires le temps d'établir leurs appréciations en septembre ».
- e. « Prière de noter que les dispositions gouvernant l'établissement des rapports ePAS pour la période 2019/2020 sont susceptibles de changer étant subordonnées aux résultats des interventions administratives indiquées lors de la réunion du personnel du Bureau du 23 juillet 2019 ».
- f. « J'espère pouvoir compter sur votre pleine coopération et me tiens disposée à répondre à toutes questions que vous pourriez par ailleurs adresser au Chef du Service administratif [MT] dont émanent tous éléments d'information et avis nécessaires à l'établissement des rapports ePAS ».

[...]

La direction du Bureau a organisé, les 5 et 6 septembre 2019, une retraite animée par un consultant [...].

[...]

Le 27 septembre 2019, par courriel avec copie au requérant, la SGA du Bureau a demandé à [DH] de veiller à voir établir les rapports e-PAS de tous les fonctionnaires le 30 septembre 2019 au plus tard, précisant notamment ce qui suit :

- a. « Comme vous le savez le Bureau des ressources humaines a approuvé, à titre exceptionnel, le report au 30 septembre 2019 du délai imparti aux fins de l'établissement des rapports ePAS des fonctionnaires du Bureau au titre de la période 2018-2019, ainsi que l'a récemment confirmé le Service administratif. Nous avons également discuté de la procédure d'établissement des ePAS lors de notre retraite ».

- b. « Il est important que nous menions à terme cette procédure car il y va de l'intérêt de tous les fonctionnaires. Je vous demande donc en votre qualité de Directeur du Bureau de veiller à voir établir les rapport ePAS de tous les fonctionnaires du Bureau le 30 septembre au plus tard ».

[...]

Le 7 octobre 2019, dix fonctionnaires du Bureau se sont plaints auprès de la SGA du Bureau du non-établissement de leur rapport e-PAS 2018/2019 comme étant préjudiciable à l'évolution de leur carrière.

[...]

Le 1^{er} novembre 2019, [CP (nom occulté pour raisons de confidentialité)], Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité [« la SGA du Département »], a invité les fonctionnaires du Bureau à une réunion-débat à l'occasion de laquelle [MT] a fait le résumé des messages clefs délivrés par [CP] relevant notamment ce qui suit :

- a. « Des consultants externes, agissant sous la conduite d'un ancien fonctionnaire de [l'ONU/Programme des Nations Unies pour le développement] seront chargés de procéder à une étude générale indépendante du Bureau » ;
- b. « Les équipes techniques Gestion et suivi des connaissances (KMM) et Analyse et coordination des politiques (PAC) relèveront du [requérant] » ;
- c. « Les équipes techniques Appui intergouvernemental et communications (COM) relèveront de [MP] » ;
- d. « Ces liens de rattachement hiérarchique transitoires seront revus à la lumière des résultats de l'étude technique indépendante » ;
- e. « L'établissement des rapports ePAS de tous les fonctionnaires du Bureau au titre des périodes d'évaluation 2018-2019 et 2019-2020 est suspendue en attendant l'issue de l'étude indépendante. [Le Bureau des ressources humaines (« BRH »)] attestera à tout responsable de poste à pourvoir que tout fonctionnaire du Bureau faisant acte de candidature à un poste permanent ou temporaire justifie d'états de service satisfaisants » ;
- f. « À titre exceptionnel, tout fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée venant à expiration verra prolonger son engagement pour la durée normale, sans qu'il soit besoin que son rapport ePAS ait été établi. L'étude indépendante

en cours sera sans effet sur toutes prolongations d'engagement ».

[...]

Le 4 novembre 2019, dans un courriel adressé à tous les fonctionnaires du Bureau et à [MT], la SGA du Bureau a remercié [MT] pour la note portant messages clefs, ajoutant ce qui suit : « toutefois, autre message clef, il aurait été également bon de dire combien il est important de suivre les instructions de ses supérieurs sous peine d'être en état d'insubordination ».

[...]

Le 1^{er} août 2020, la SGA du Bureau a quitté le service de l'Organisation son engagement étant venu à expiration.

6. Le 28 octobre 2020, le Bureau des services de contrôle interne (« BSCI ») a transmis au BRH un rapport d'enquête concernant le requérant d'où il ressort que le BSCI avait été saisi en septembre et octobre 2019 de multiples et concordantes dénonciations de conduite potentiellement répréhensibles imputables à des fonctionnaires du Bureau. Ayant évalué l'affaire, le BSCI a estimé que les dénonciations visaient le requérant, MP et DH (collectivement désignés les « hauts responsables »). Le BSCI a enquêté sur les allégations portées contre les hauts responsables selon lesquelles, se dressant contre les réformes du Bureau envisagées par la SGA du Bureau et la personne de celle-ci, ils seraient coupables de conduite répréhensible.

7. À la suite de l'examen du rapport d'enquête, un mémorandum daté du 19 juillet 2021 (« Mémorandum portant allégations ») viendra informer le requérant par application de la section 8 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire) et du chapitre X du Règlement du personnel, qu'il avait été décidé de porter officiellement des allégations de conduite répréhensible contre lui et, en outre, que, si les allégations retenues contre lui étaient établies, sa conduite serait constitutive d'infraction aux paragraphes b), e), g), i), de l'article 1.2 du Statut du personnel, aux paragraphes a), f), g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et à la section 3.5 de la circulaire du Secrétaire général

ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité).

8. Le 19 juillet 2021, comme suite à la décision de la SGA du Département, le requérant a été mis en congé administratif avec traitement pendant trois mois, par application de la disposition 10.4 du Règlement du personnel et de la section 11.3 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1.

9. Le 24 août 2021, le requérant a présenté des observations sur les allégations de conduite répréhensible.

10. Le 18 octobre 2021, la SGA du Département a prolongé le congé administratif avec traitement du requérant d'un mois supplémentaire ou en attendant la clôture de l'instance disciplinaire si celle-ci intervenait plus tôt.

11. Le 18 novembre 2021, la SGA du Département a de nouveau prolongé le congé administratif avec traitement du requérant d'un mois supplémentaire ou en attendant la clôture de l'instance disciplinaire si celle-ci intervenait plus tôt.

12. Le 29 novembre 2021, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de sa mise en congé administratif avec traitement.

13. Le 18 décembre 2021, la SGA du Département viendra, une fois de plus, prolonger le congé administratif avec traitement du requérant d'un mois supplémentaire ou en attendant la clôture de l'instance disciplinaire si celle-ci intervenait plus tôt.

14. Par lettre datée du 6 janvier 2022, le requérant a été informé de ce qu'au vu de l'ensemble du dossier dont elle était saisie, la SGA du Département avait conclu que les faits de conduite répréhensible qui lui étaient reprochés avaient été établis à suffisance et que justifiaient la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement (« Lettre portant sanction »).

Examen

Recevabilité

15. Contestant la recevabilité de la requête du requérant en ce qu'elle vise sa mise en congé administratif avec traitement le 19 juillet 2021, le défendeur fait valoir que le requérant n'avait pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision initiale de mise en congé administratif avec traitement.

16. Le Tribunal relève que le requérant conteste la décision du 19 juillet 2021 venue le mettre en congé administratif avec traitement et reconduire par la suite ladite mesure à trois reprises les 18 octobre, 18 novembre et 18 décembre 2021.

17. Aux termes du paragraphe c) de la disposition 11.2 du Règlement du personnel qui en fixe le délai, pour être recevable, toute demande de contrôle hiérarchique doit être adressée au Secrétaire général dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a été informé de la décision administrative qu'il entend contester.

18. Il ressort du dossier que le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de sa mise en congé administratif à plein traitement le 29 novembre 2021. Il est donc forclus à attaquer la décision du 19 juillet 2021 venue le mettre en congé administratif, faute d'en avoir demandé le contrôle hiérarchique dans le délai prescrit.

19. Le requérant est recevable à contester les décisions des 18 octobre et 18 novembre 2021 venues le mettre en congé administratif avec traitement pour en avoir demandé le contrôle hiérarchique dans les délais, soit le 29 novembre 2021. Il est également recevable à contester la décision portant sa mise en congé administratif avec traitement du 18 décembre 2021 celle-ci n'étant qu'une nouvelle prolongation de sa mise en congé administratif avec traitement pour le même motif. Le Tribunal s'intéressera donc ci-après auxdites décisions quant au fond.

Décision portant prolongation de la mise en congé administratif avec traitement du requérant

20. Le requérant soutient que les décisions portant prolongation de sa mise en congé administratif avec traitement étaient irrégulières, que celles-ci se justifiaient d'autant moins qu'il ne constituait de risque pour aucun fonctionnaire ou témoin à l'occasion de l'enquête en cours et, en outre, que les prolongations de son congé administratif à plein traitement étaient constitutives d'abus de procédure.

21. Le défendeur soutient à l'opposé que les décisions en question étaient régulières parce qu'il y avait un risque non négligeable de voir le requérant exercer quelque action en représailles contre quiconque déposerait contre lui durant l'enquête. Le défendeur fait observer que nombre de témoins qui étaient toujours au service du Bureau durant l'enquête craignaient d'être victimes de représailles de sa part si le requérant venait à connaître leur identité. Ce risque de représailles de la part du requérant faisait également sérieusement craindre que sa présence au service ne vienne nuire au climat d'entente au sein du Bureau.

22. Le Tribunal relève que le requérant a été mis en congé administratif avec traitement après que, ayant arrêté son rapport d'enquête le 28 octobre 2020, le BSCI a conclu que « les faits établis autorisent raisonnablement à conclure que [sa] conduite ne satisfaisait pas aux normes attendues de tout fonctionnaire des Nations Unies ». D'après le rapport, il était constant notamment que le requérant avait refusé d'exécuter les instructions de la SGA du Bureau concernant la nouvelle structure organisationnelle et les liens de rattachement hiérarchique du Bureau et refusé d'établir les rapports d'évaluation e-PAS comme moyen de voir satisfaire ses exigences touchant la nouvelle structure organisationnelle du Bureau. Il ressort également de l'enquête que le requérant avait entrepris avec d'autres fonctionnaires du Bureau et/ou de tierces parties extérieures à l'Organisation, dont des représentants d'États Membres, de se dresser contre les instructions, les directives et l'autorité de la SGA du Bureau, en entravant ou retardant ainsi l'exécution.

23. Cela étant, le Tribunal considère que l'Administration a eu raison de conclure qu'il avait été satisfait aux prescriptions de la section 11.3 de l'instruction ST/AI/2017/1, qui énumère les conditions de mise en congé administratif avec traitement de tout fonctionnaire.

24. Le Tribunal relève en particulier que le requérant était un haut fonctionnaire ayant rang de Directeur qui avait normalement pour fonctions notamment de superviser plusieurs fonctionnaires vis-à-vis desquels il exerçait ainsi une autorité. Le requérant s'était également vu remettre copie du rapport d'enquête et connaissait donc l'identité des fonctionnaires témoins à charge. Vu les circonstances, l'Administration était donc fondée à craindre que le requérant ne puisse pas exercer ses fonctions d'encadrement et entretenir un climat de travail d'entente comme il se devait. L'Administration était fondée à juger opportun de prolonger la mise en congé administratif avec traitement du requérant jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire.

25. De ce qui précède le Tribunal conclut que les décisions des 18 octobre, 18 novembre et 18 décembre 2021 portant prolongation de la mise en congé avec traitement du requérant étaient régulières.

Contrôle juridictionnel de la mesure disciplinaire de cessation de service

26. Aux termes du paragraphe 4 de l'article 9 du Statut du Tribunal du contentieux récemment adopté et suivant la jurisprudence constante du Tribunal d'appel, saisi en matière disciplinaire, le Tribunal a pour office de rechercher : a) si les faits ayant donné lieu à la mesure disciplinaire sont établis ; b) si les faits établis sont constitutifs de faute ; c) si la sanction est proportionnée à la faute ; d) si le droit du fonctionnaire à une procédure régulière a été respecté.

27. Lorsque le licenciement est la sanction encourue, le défendeur doit établir la faute au moyen de preuves claires et convaincantes, autrement dit prouver que la véracité des faits allégués est hautement probable [voir arrêt *Karkara* (2021-UNAT-1172), par. 51, et, dans le même sens, par exemple, les arrêts *Modey-Ebi* (2021-UNAT-

1177), par. 34, *Khamis* (2021-UNAT-1178), par. 80, et *Wakid* (2022-UNAT-1194), par. 58]. Le Tribunal d'appel a précisé que la preuve claire et convaincante s'entend de celle « qui se situe entre la preuve emportant la conviction du juge et la preuve au-delà de tout doute raisonnable-autrement dit celle venant établir que la véracité des faits allégués est hautement probable » [voir arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), par. 30]. À cet égard, « il incombe à l'Administration d'établir la matérialité de la faute alléguée ayant donné lieu à la mesure disciplinaire contre le fonctionnaire » [voir arrêt *Turkey* (2019-UNAT-955), par. 32].

Sur le point de savoir si les faits ayant donné lieu à la sanction sont établis

28. Selon la lettre portant sanction, les agissements du requérant étaient constitutifs de faute au regard des paragraphes b), e), g) et i) de l'article 1.2 du Statut du personnel, des paragraphes a), f) et g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et de la section 3.5 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8. Selon en particulier, la lettre portant sanction, il avait été établi au moyen de preuves claires et convaincantes que, entre 2018 et 2019, le requérant, se dressant avec d'autres fonctionnaires contre la réforme envisagée et la personne de la SGA du Bureau, s'était mis en état d'insubordination et avait créé, au lieu de travail, un climat hostile en se livrant à un ou plusieurs des agissements suivants :

a. Le requérant a refusé d'exécuter les instructions ou directives de la SGA du Bureau et a entrepris de faire obstacle ou a autrement agi contre la nouvelle structure organisationnelle et les liens de rattachement hiérarchique institués dans le cadre de la réforme opérée par la SGA du Bureau : i) en refusant d'établir les rapports e-PAS de fonctionnaires, et ii) en refusant de collaborer avec KJ et de s'acquitter de ses responsabilités administratives en tant que PN de celle-ci.

b. Avec d'autres fonctionnaires du Bureau et/ou de tierces parties extérieures à l'Organisation, dont des représentants d'États Membres, le requérant a entrepris de se dresser contre les instructions, les directives et

l'autorité de la SGA du Bureau ou des personnes agissant sous ses ordres ou en exécution de ses instructions, entravant ou retardant ainsi l'exécution desdites instruction ou directives de la SGA du Bureau.

29. Le Tribunal recherchera si les faits qui sous-tendent chacun des reproches adressés au requérant sont établis de manière claire et convaincante.

Sur le refus d'établir les rapports e-PAS de fonctionnaires du Bureau

30. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

[...]

i. Encore que la SGA du Bureau lui ait demandé de le faire, le requérant n'a pas établi les rapports e-PAS pour la période 2018/2019 des fonctionnaires dont il était le premier notateur (PN) et a persisté à refuser, avec [MP] et [DH], à donner suite à ses instructions concernant l'établissement des rapports e-PAS de fonctionnaires pour la période 2018/2019 jusqu'à ce que leurs exigences touchant la structure organisationnelle et les liens de rattachement hiérarchique du Bureau soient satisfaites.

[...]

31. Il est constant qu'entre avril et octobre 2019, la SGA du Bureau a plus d'une fois donné pour instruction au requérant d'établir et de parachever les rapports e-PAS (2018/2019) de fonctionnaires dont il était le PN. Le requérant s'y est refusé au motif que, n'exerçant ni fonction d'encadrement, ni tutelle hiérarchique sur les fonctionnaires de son Service, il ne pouvait évaluer leurs états de service.

32. Le Tribunal relève que, sans contester n'avoir pas établi les rapports e-PAS de fonctionnaires du Bureau pour la période de notation 2018/2019, le requérant tire toutefois argument pour sa défense du défaut de clarté des liens de rattachement hiérarchique par suite de la décision prise par la SGA de modifier la structure organisationnelle du Bureau.

33. Le requérant soutient qu'immédiatement après qu'elle a pris ses fonctions en janvier 2018, la SGA du Bureau a annulé le plan de travail en vigueur du Bureau et

entrepris de démanteler les liens de rattachement hiérarchique existants. Elle a institué des réunions de Comité de direction qui étaient pour elle l'occasion de distribuer personnellement des missions aux fonctionnaires de classe P-5, à charge pour ces derniers de lui rendre compte directement. Le requérant soutient que ce procédé était venu remettre en cause les liens de rattachement hiérarchique alors en vigueur, en vertu desquels les fonctionnaires en question rendaient compte à leurs chefs de Service respectifs en tant que PN et au Directeur, DH, en sa qualité de SN. Le requérant soutient que du fait des actes posés par la SGA du Bureau, les hauts responsables ont *de facto* été dépouillés de leur mission d'encadrement des fonctionnaires de classe P-5 et ont cessé de faire office de supérieur hiérarchique de ces derniers depuis janvier 2018. Le requérant fait valoir que même s'il demeurait officiellement le chef du Service CAPDB, il ne l'était en réalité guère que de nom, n'exerçant ni encadrement, ni tutelle effectives sur ses subordonnés. Le requérant affirme qu'il est donc incorrect de dire qu'il a « refusé » d'établir les rapports d'évaluation e-PAS pour la période 2018/19 en question, quand on sait qu'il n'exerçait dans les faits aucune fonction d'encadrement depuis janvier 2018 et se trouvait ainsi dans l'impossibilité d'évaluer le travail de fonctionnaires pour ladite période. La réforme annoncée par la SGA du Bureau le 9 novembre 2018 et mise en œuvre dans le courant dudit mois était venue essentiellement confirmer que les fonctionnaires de classe P-5 relèveraient directement de la SGA du Bureau. Les hauts responsables étaient officiellement relégués à d'autres tâches telles que la mobilisation de ressources, les partenariats et la planification, se trouvant ainsi dépouillés de leurs fonctions d'encadrement. La nouvelle structure organisationnelle péchait également par défaut de clarté et de prévisibilité. Le requérant ajoute que l'annonce du 9 novembre 2018 qualifiait cette structure organisationnelle de « transitoire », sans nullement renseigner ni sur sa physionomie à terme, ni sur les échéances ou repères de cette période dite transitoire.

34. Soutenant que les arguments du requérant sont dénués de fondement, le défendeur fait valoir que pour la période allant d'avril à octobre 2018, avant que la SGA du Bureau institue les équipes techniques dans le cadre de la réforme du Bureau opérée en

novembre 2018, le requérant avait qualité de PN des fonctionnaires de son Service qui étaient placés sous sa supervision. Pour tenir compte de l'avènement des équipes techniques, la SGA du Bureau a scindé la période de notation 2018/2019 (e-PAS) en deux portions, - la première allant d'avril à octobre 2018 et la seconde de novembre 2018 à mars 2019, périodes au cours desquelles un chef d'équipe technique viendrait à titre d'appoint faire office de supérieur hiérarchique supplémentaire ou de notateur supplémentaire (NS), selon le cas. La décision de la SGA du Bureau cadrerait avec la section 5.2 de l'instruction administrative ST/AI/2010/5 (Système de gestion de la performance et de perfectionnement), qui prévoit que lorsque le fonctionnaire relève de plusieurs supérieurs hiérarchiques pendant plus de 25% de son temps de travail ou pendant des affectations d'au moins 30 jours ouvrés, au moins deux d'entre eux au plus peuvent être chargés de porter une appréciation sur son travail, sous réserve que le premier notateur donne son accord au moment de l'élaboration du plan de travail ou au début de l'affectation à une nouvelle tâche, ou lorsque le supérieur hiérarchique du fonctionnaire change durant la période d'évaluation.

35. Le Tribunal juge sans fondement les arguments du requérant selon lesquelles il se trouvait dans l'impossibilité de savoir quels fonctionnaires relevaient de sa supervision en tant que PN et ce, pour les motifs suivants. Premièrement, durant la période de notation 2018/2019, le requérant était le PN attitré des fonctionnaires du Bureau affectés à son Service, tel qu'attesté par les dossiers officiels, y compris Inspira et tel qu'il viendra le confirmer devant le Tribunal. Le mémorandum du 9 novembre 2018 annonçant la nouvelle structure organisationnelle du Bureau n'est venu rien changer aux liens de rattachement hiérarchique y compris ceux du requérant.

36. Deuxièmement, avant l'institution des équipes techniques en novembre 2018, le requérant était le PN des fonctionnaires du Bureau affectés à son Service. Rien dans le dossier n'indique que les liens hiérarchiques le rattachant aux fonctionnaires du Bureau dont il était le PN pour la période d'évaluation 2018/2019 aient changé en quoi que ce soit.

37. Troisièmement, il est constant que plusieurs communications sont venues donner au requérant des instructions quant à la manière d'établir les rapports e-PAS d'évaluation de la performance des fonctionnaires du Bureau pour la période 2018/2019. En particulier, la SGA du Bureau a à maintes fois rappelé au requérant qu'il était le PN des fonctionnaires affectés à son Service, l'ayant chargé, plus d'une fois, d'établir leurs rapports e-PAS pour ladite période en sa qualité de PN, par exemple, dans un courriel du 19 août 2019 et lors de la retraite des 5 et 6 septembre 2019. Contre-interrogé, le requérant a reconnu avoir reçu ces instructions émanant de la SGA du Bureau après consultation avec le BRH et le Service administratif du Département des affaires économiques et sociales (« DESA »).

38. Quatrièmement, entendu à l'audience, le requérant n'a pas su expliquer ce qui l'empêchait d'évaluer les prestations des fonctionnaires au titre de la période 2018/2019, y compris celle allant du 1^{er} avril au 31 octobre 2018 pendant laquelle aucune équipe technique n'avait vu le jour. Le requérant a également reconnu, dans la déclaration qu'il avait faite lors de son entretien avoir « consulté » les Ressources humaines qui lui avaient indiqué qu'il était régulier d'avoir recours à la solution du notateur supplémentaire (NS). L'institution d'équipes techniques ne saurait remettre en cause la qualité du requérant de PN des fonctionnaires du Bureau affectés à son Service pour la période de notation 2018/2019. On retiendra que viendra contredire le requérant en ce qu'il dit s'être trouvé dans l'impossibilité d'établir les rapports e-PAS pour la période en question, ceci que les hauts responsables se sont dit disposés à établir les rapports e-PAS pour la période en question, pour autant que la SGA du Bureau revienne sur sa réforme pour rétablir l'ancienne structure organisationnelle du Bureau à leur satisfaction après la clôture de la période de notation 2018/2019 et qu'ils y procéderaient.

39. Enfin, le Tribunal considère que viendra dissiper toute confusion dans l'esprit du requérant quant à l'organisation des liens de rattachement hiérarchique née de la modification de la structure organisationnelle du Bureau le mémorandum que la SGA du Bureau a adressé à tous les fonctionnaires du Bureau, y compris le requérant, le

12 avril 2019, mémorandum qui était venu préciser que, pour la période de notation allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019, les PN et SN seraient les mêmes que pour celle allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018. Au surplus, le requérant a assisté à la réunion du Comité de direction du 7 mai 2019, qui a été, une fois de plus, l'occasion de préciser et de consigner par écrit l'organisation des liens de rattachement hiérarchique dans les minutes de la réunion. Un courriel de l'Assistante spéciale au nom de la SGA du Bureau en date du 19 août 2019 viendra de nouveau préciser lesdits liens de rattachement hiérarchique.

40. Le requérant était parfaitement au fait des liens de rattachement hiérarchique à tout le moins à la date du 7 mai 2019. Quand bien même il ne serait pas d'accord avec l'organisation des liens de rattachement hiérarchique, le requérant était tenu de s'acquitter de ses fonctions de PN ; or, au 30 septembre 2019, il n'avait toujours pas établi les rapports d'évaluation e-PAS comme on le lui avait demandé.

41. De ce qui précède le Tribunal conclut que des éléments de preuve clairs et convaincants sont venus établir que le requérant a, plus d'une fois, refusé d'établir les rapports d'évaluation e-PAS des fonctionnaires du Bureau dont il était le PN.

Du refus de collaborer avec KJ et de s'acquitter de ses responsabilités administratives en sa qualité de PN de celle-ci *

42. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

...

ii. Encore que la SGA du Bureau lui en ait fait la demande, [le requérant] a refusé de collaborer avec [KJ], Spécialiste de la gestion des programmes (hors classe) du Bureau à la suite de son recrutement et [il] a refusé de s'acquitter de ses responsabilités administratives de PN en ce qui intéresse les conditions de service de celle-ci.

43. Le requérant nie avoir refusé de collaborer avec KJ et de s'acquitter de ses responsabilités administratives de PN de cette dernière. Au fond, il tire argument pour sa défense de ce qu'il n'a pas été associé au recrutement de KJ et n'étant pas le PN de

celle-ci il ne pouvait intervenir dans quelque échange d'ordre professionnel intéressant la personne de celle-ci dès lors que la SGA du Bureau était seule à lui donner des instructions et à superviser son travail.

44. Le Tribunal considère qu'il ressort du dossier et des dépositions du requérant et de KJ que le requérant a refusé de collaborer professionnellement avec cette dernière et de s'acquitter de ses responsabilités administratives de PN de celle-ci, nonobstant les instructions que la SGA du Bureau lui avait plus d'une fois données en ce sens. En particulier, des éléments de preuves claires et convaincantes sont venus établir ce qui suit :

- a. Lors de la réunion du 19 June 2019, les hauts responsables ont dit à KJ qu'ils ne travailleraient pas avec elle, que son recrutement avait fait problème et qu'aucun d'entre eux n'était son supérieur hiérarchique, le requérant lui ayant signifié en particulier qu'il ne discuterait pas de « travail » avec elle ;
- b. Le 11 juillet 2019, le requérant a informé KJ par courriel qu'il n'exerçait aucune fonction d'encadrement vis-à-vis d'elle ;
- c. Le 17 juillet 2019, la SGA du Bureau a donné par courriel au requérant pour instruction de signer la demande de télétravail de KJ en ces termes :

[e]n tant que responsable vous ne pouvez pas vous soustraire à la responsabilité qui vous est confiée d'examiner et de vous prononcer face à la demande de tout fonctionnaire qui d'après l'avis de vacance (JO) relève de votre Service et de votre supervision directe. Contrairement à ce que vous affirmez le poste n'a jamais été enlevé du Service ni davantage tous les autres postes existants du Bureau. L'idée que vous devez pouvoir choisir vos collaborateurs à superviser ne se recommande pas de l'expérience de la plupart des responsables, y compris moi-même, qui doivent travailler avec le personnel en poste. [...] En tant qu'administrateur, le responsable ne peut pas trier sur le volet ses collaborateurs, il ne peut davantage priver tout fonctionnaire de l'exercice de ses droits ou de se prévaloir de ses droits et avantages [au même titre] que tout autre fonctionnaire. Cela étant, et en ma qualité de votre supérieur

hiérarchique, je vous demande une fois de plus de signer la demande de télétravail de [KJ]. [...].

d. Nonobstant l'instruction claire de la SGA du Bureau, le requérant a persisté dans son refus de superviser KJ ou de signer sa demande de télétravail en répondant à la SGA du Bureau, le 17 juillet 2019, en ces termes : « Je tiens à réitérer mon avis que je vous ai donné à plusieurs reprises oralement et par écrit en vain. Je suis au regret de ne pouvoir signer la demande de [KJ] jusqu'à nouvel avis » ;

e. KJ lui ayant demandé, le 18 juillet 2019, d'approuver son plan de travail, le requérant fera suivre ledit courriel à MP et DH pour information. Par courriel du 19 juillet 2019, avec copie à DH, entre autres destinataires, le requérant a demandé à KJ de « transférer » son courriel à la SGA du Bureau jusqu'à « nouvel avis » et d'adresser toutes questions d'ordre professionnel à la SGA ou à tous autres collègues » ; et

f. Lors de l'audience, KJ a déclaré s'être entendu dire par le requérant qu'il ne collaborerait pas professionnellement avec elle, mais était prêt à s'entretenir avec elle de sujets étrangers au travail comme de musique.

45. Le Tribunal considère que le requérant se savait pertinemment tenu de collaborer avec KJ et de s'acquitter de ses responsabilités administratives de PN de celle-ci. Le fait qu'il ne soit manifestement pas d'accord avec cette qualité ne vient pas contredire ceci qu'il a refusé de collaborer avec KJ.

46. De ce qu'il précède il résulte que des éléments de preuve claires et convaincantes que le requérant a refusé de collaborer avec KJ et de s'acquitter de ses responsabilités administratives en sa qualité de PN de celle-ci.

Sur le fait d'entreprendre avec d'autres fonctionnaires du Bureau et/ou de tierces parties extérieures à l'Organisation de se dresser contre les instructions et la réforme de la SGA du Bureau

47. De la lettre portant sanction il ressort ce qui suit :

[...] [Le requérant] a entrepris avec d'autres fonctionnaires du Bureau et/ou de tierces parties extérieures à l'Organisation, dont des représentants d'États Membres, de se dresser contre les instructions, les directives et l'autorité de la SGA du Bureau ou d'autres personnes agissant sous sa supervision ou en exécution de ses instructions, entravant ou retardant ainsi l'exécution des instructions ou directives de la SGA du Bureau.

48. Il ressort du dossier qu'à maintes reprises, le requérant a entrepris d'amener d'autres fonctionnaire du Bureau et/ou des tierces parties extérieures à l'Organisation à se dresser contre les instructions et les réformes envisagées par la SGA du Bureau. Toutefois, ainsi qu'on le verra aux paragraphes 73 à 76 ci-après, le Tribunal n'estime pas que le fait par le requérant de collaborer avec d'autres fonctionnaires du Bureau soit constitutif de faute.

49. Le Tribunal juge constant ce qui suit :

a. Le 27 mars 2019, le requérant ainsi que d'autres responsables du Bureau ont, dans un mémorandum adressé au Sous-Secrétaire général chargé du Bureau des ressources humaines (« le SSG du BRH »), avec copie au Chef de Cabinet, soulevé des interrogations au sujet des réformes envisagées par la SGA du Bureau,

b. Les 3, 8 et 13 mai 2019, les hauts responsables, dont le requérant, ont rendu public un mémorandum venant critiquer la nouvelle structure organisationnelle instituée par la SGA du Bureau qui, selon eux, ne cadrerait pas avec les textes (Statut et Règlement du personnel) de l'Organisation ;

c. Les 1^{er} et 2 juillet 2019, le requérant, MP et DH ont échangé des courriels avec VN, MA and [MW] (nom occulté pour raisons de confidentialité) au sujet d'un projet de communication tendant à voir « procéder administrativement contre la SGA du Bureau ». Le requérant, DH et MA ont commenté le projet de VN.

Utilisant son courriel privé, le requérant écrivait ce qui suit : « Je suggère que nous nous gardions de donner un ton personnel ou individuel ... chacun d'entre nous peut parler de son propre cas, si nécessaire, autrement, nous aurions quelque chose qui ressemblerait plus à un assemblage de griefs individuels ... Mais, ce n'est là qu'un point de vue ». Le 3 juillet 2019, le requérant, ainsi que d'autres responsables du Bureau ont, dans un mémorandum adressé au Chef de Cabinet, fait état de problèmes persistants au sein du Bureau en ces termes « [l]a situation ne s'est pas améliorée; [...] il continue de régner dans le Bureau une atmosphère de chaos, d'anxiété et d'incertitude [...], le Bureau continue de souffrir du défaut de clarté des rôles, fonctions et liens hiérarchiques résultant des actions unilatérales de la SGA du Bureau, ce qui est venu alourdir encore le climat de méfiance et d'hostilité [...] » ;

d. Les 16 et 17 mai 2019, discutant avec d'autres hauts responsables du mémorandum de la SGA du Bureau en date du 15 mai 2019, le requérant leur a fait remarquer ce qui suit : « [e]n exposant fermement notre position, et en restant plus que jamais calmes et unis, nous triompherons » et leur a suggéré de poursuivre leur réflexion ;

e. Le 4 janvier 2019, lui donnant par courriel des informations détaillées sur le lancement d'une opération de recrutement au Bureau, le requérant s'est adressé au Représentant permanent d'un État Membre auprès des Nations Unies en ces termes : « Monsieur l'Ambassadeur, je vous adresse le courriel ci-après pour information. En ce qui me concerne, il y a déjà au moins 3 cas où elle est clairement en train d'abuser de son autorité à mon encontre et [elle] le fait [e] même avec le sourire aux lèvres. Il m'est de plus en plus difficile de ne pas réagir ou même de rester neutre. Si cela continue je serai le prochain à l'affronter publiquement. Quelqu'un devrait lui dire que ma solidarité a des limites » (traduction officieuse établie par le BSCI). Le Représentant permanent lui répondait le même jour en ces termes : « Merci. Ce climat est délétère. Vraiment inquiétant » ; et

f. Le 21 janvier 2020, l'informant que la SGA du Bureau se rendait à Bruxelles, l'Ambassadeur d'un État Membre auprès de l'Union européenne a demandé au requérant de lui faire part de toutes préoccupations ou recommandations à porter à l'attention de la SGA du Bureau, ce à quoi le requérant a répondu en ces termes : « À mon avis, vous venez me contacter à point nommé car la question suscite beaucoup de controverse au sein du Groupe africain. Je prépare quelque chose et je vous l'envoie. Si vous me donnez votre numéro de cellulaire, je vous appellerai avec plaisir quand cela vous conviendra pour vous donner des précisions et échanger » (traduction officielle établie par le BSCI). L'Ambassadeur lui ayant communiqué ses coordonnées, le requérant lui a répondu « *chamando* » (« en ligne » traduction officielle établie par le BSCI).

50. De ce qui précède le Tribunal conclut au vu du dossier à l'existence de preuves claires et convaincantes venant établir que le requérant agissant avec d'autres fonctionnaires du Bureau et/ou de tierces parties, a bel et bien entrepris de se dresser contre les instructions, les directives et l'autorité de la SGA du Bureau.

Sur le point de savoir si les faits établis sont constitutifs de faute

51. Aux termes du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel « [l]e fonctionnaire doit faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à son activité et à son statut ».

52. Aux termes du paragraphe e) de l'article 1.2 du Statut du personnel « [e]n acceptant sa nomination, le fonctionnaire s'engage à remplir ses fonctions et à régler sa conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation. La loyauté à l'égard des objectifs, principes et buts de l'Organisation des Nations Unies, tels qu'ils sont énoncés dans sa Charte, est une obligation fondamentale faite à tout fonctionnaire en vertu de son statut de fonctionnaire international ».

53. Aux termes du paragraphe g) de l'article 1.2 du Statut du personnel « [l]e fonctionnaire ne doit pas utiliser sa situation officielle ou des informations dont il a eu connaissance du fait de ses fonctions officielles dans son intérêt personnel, financier ou autre, ou dans l'intérêt personnel de tiers quels qu'ils soient, y compris les membres de sa famille, ses amis ou protégés. Le fonctionnaire ne doit pas non plus user de sa qualité officielle à des fins personnelles pour discréditer autrui ».

54. Aux termes du paragraphe i) de l'article 1.2 du Statut du personnel « [l]e fonctionnaire doit observer la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles. Sauf, le cas échéant, dans l'exercice normal de ses fonctions ou avec l'autorisation du Secrétaire général, il ne doit communiquer à qui que ce soit, gouvernement, entité, personne ou toute autre source, aucun renseignement dont il a eu connaissance du fait de sa qualité officielle et dont il sait ou devrait savoir qu'il n'a pas été rendu public. La cessation de service ne le dégage pas de ces obligations ».

55. Selon la disposition 1.2 a) du Règlement du personnel « [l]e fonctionnaire doit obéir aux directives et instructions régulièrement arrêtées par le Secrétaire général et par ses supérieurs ».

56. Selon la disposition 1.2 f) du Règlement du personnel « [s]ont interdites toutes formes de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur une distinction de sexe, ainsi que toutes formes d'atteintes sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail ».

57. Selon la disposition 1.2 g) du Règlement du personnel « [l]e fonctionnaire doit éviter de perturber ou d'entraver de quelque manière que ce soit toute réunion ou autre activité officielle de l'Organisation, y compris toutes activités en relation avec l'administration de la justice et s'interdire toute menace, tout acte d'intimidation ou toute autre conduite destinée, directement ou indirectement, à empêcher d'autres fonctionnaires de s'acquitter de leurs fonctions officielles. Le fonctionnaire ne doit, par ailleurs, user de menaces ni exercer ou tenter d'exercer des représailles contre ces

personnes ni contre tous fonctionnaires exerçant les droits qu'ils tirent du présent Règlement ».

58. De la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8 il résulte ce qui suit (souligné dans l'original) :

Obligations du fonctionnaire

3.5 Le fonctionnaire doit :

a) [...] montrer qu'il se conforme à la politique de tolérance zéro à l'égard des conduites prohibées et traiter l'ensemble de ses collègues avec courtoisie, dignité et respect, et en ayant conscience de son propre comportement et de la façon dont celui-ci peut être perçu ou accueilli par autrui ;

[...]

g) dénoncer toute conduite potentiellement prohibée et coopérer au cours des enquêtes, audits et examens.

Sur le refus d'établir les rapports d'évaluation e-PAS de fonctionnaires du Bureau, de collaborer avec KJ et de s'acquitter de ses responsabilités administratives en sa qualité de PN de celle-ci

59. Le Tribunal considère que le refus persistant du requérant d'établir les rapports d'évaluation e-PAS de fonctionnaires pour la période de notation 2018/2019 dont il était le PN et de collaborer avec KJ est constitutif de faute.

60. Le requérant étant, en sa qualité de haut fonctionnaire de l'Organisation, tenu d'observer les plus strictes normes de conduite et de se conformer aux textes de l'ONU visés plus haut, le Tribunal considère qu'il a failli à cette obligation pour avoir, plus d'une fois, désobéi aux directives de la SGA du Bureau tendant à le voir établir les rapports e-PAS de fonctionnaires du Bureau et collaborer avec KJ à l'occasion du travail. Ainsi qu'il est établi plus haut, le requérant était au fait des obligations tenant à sa qualité de PN et son désaccord avec les liens de rattachement hiérarchique ne vient nullement remettre en cause le fait avéré qu'il a refusé d'accomplir ses devoirs de responsable. Par son insubordination caractérisée le requérant a violé divers textes

visés plus haut. Sa conduite trahissait un grave manquement aux qualités d'intégrité et de compétence et est venue entamer la confiance placée en lui par l'Organisation en sa qualité de haut responsable.

61. Le Tribunal juge mal fondé le grief tiré par le requérant de l'irrégularité présumée de la réforme organisationnelle opérée par la SGA du Bureau pour justifier sa conduite. Il est constant que l'Administration a entendu le requérant en ses griefs ou interrogations concernant la réforme en question et a entrepris de mieux préciser les instructions touchant les liens de rattachement hiérarchique. La SGA du Bureau a maintes fois redit que le requérant était le PN des fonctionnaires du Bureau affectés à son Service, lui ayant donné plus d'une fois pour instruction d'établir les rapports d'évaluation e-PAS (2018/2019) des intéressés en sa qualité de PN, par exemple par voie de courriel le 19 août 2019 et lors de la retraite de la Direction des 5 et 6 septembre 2019. En outre, il est constant qu'il a été précisé à la réunion du 23 juillet 2019 présidée par le Secrétaire général adjoint et Conseiller spécial pour la prévention du génocide de l'époque, que les fonctionnaires du Bureau ne sauraient exciper du défaut de clarté des liens de rattachement hiérarchique pour méconnaître les instructions de la SGA du Bureau.

62. Le Tribunal reconnaît être en présence d'une situation née d'un contexte difficile en ce sens qu'en sa qualité de nouvelle cheffe du Bureau la SGA a opéré une réforme sans consulter les hauts responsables de son équipe ou entreprendre de tisser de saines relations professionnelles avec ces derniers, si bien que le requérant ainsi que d'autres hauts responsables se sont sentis mis à l'écart par la SGA et qu'il s'est créé deux camps dans le Bureau. Entendu, le requérant a dit en avoir éprouvé un sentiment d'humiliation et d'impuissance, s'étant vu injustement dépouillé de sa qualité de chef de Service malgré les années d'excellentes prestations au service de l'ONU qu'il avait à son actif, sa santé mentale et son bien-être en ayant également été mis à mal.

63. Le Tribunal constate que la situation au Bureau n'était pas des meilleures et qu'en sa qualité de nouvelle cheffe, la SGA du Bureau aurait pu mener la barque plus

habilement vu les circonstances. Toutefois, le Tribunal considère que, en tant que haut fonctionnaire, le requérant n'a pas observé la conduite attendue de lui face à la situation. Il ne pouvait s'autoriser du désaccord que lui inspirait la réforme opérée par la SGA du Bureau pour méconnaître les instructions d'ordre professionnel de cette dernière ou refuser totalement de collaborer avec une collègue du Bureau.

64. Le Tribunal relève en particulier que le requérant était le PN attitré des fonctionnaires du Bureau affectés à son Service durant la période d'évaluation 2018/2019. Dès lors que le mémorandum du 9 novembre 2018 venu annoncer l'institution de la nouvelle structure organisationnelle du Bureau n'envisageait aucune modification des liens de rattachement hiérarchique, y compris les siens, rien n'autorisait le requérant à refuser d'évaluer le travail des fonctionnaires au titre de ladite période, puisqu'il savait pertinemment que ces derniers relevaient hiérarchiquement de lui.

65. Il est constant que le requérant a refusé d'établir les rapports d'évaluation e-PAS de fonctionnaires comme le moyen de se dresser contre la réforme organisationnelle du Bureau. Il a subordonné l'exécution de ses fonctions de PN au consentement de la SGA du Bureau à revenir sur les réformes par elle envisagées. Ce comportement est non seulement contraire à la déontologie professionnelle mais également porteur de zizanie entre collègues. Le requérant a mis sa qualité officielle de PN au service de l'ambition qu'il avait de saper l'autorité de la SGA du Bureau et de ruiner la réforme voulue par celle-ci au grand dam des fonctionnaires du Bureau. Le défendeur soutient qu'à cause du refus par le requérant d'établir tous rapports d'évaluation e-PAS, des fonctionnaires du Bureau ont été privés de rapport pendant deux ans, ce qui était de nature à leur porter préjudice.

66. Pour s'expliquer d'avoir refusé de collaborer avec KJ, le requérant a déclaré à l'audience, sans pour autant en rapporter la moindre preuve, avoir pensé que le recrutement de l'intéressée par voie d'avis de vacance de poste temporaire (TJO) était entachée d'irrégularité et n'avoir pas été consulté à l'occasion de la procédure de

recrutement. Le requérant a soutenu n'avoir été associé ni à la rédaction de l'avis de vacance en question, ni au recrutement de KJ, faisant remarquer que la SGA du Bureau ne l'invitera à siéger au jury de recrutement que tardivement, le 18 février 2019, et ce, uniquement parce que l'un des membres externes du jury pressenti avait renoncé à siéger. Le requérant a déclaré n'avoir pu, de ce fait, connaître le rôle qui lui était assigné relativement au poste de la fonctionnaire. Tout en admettant que l'idéal aurait été de consulter le requérant appelé à être son PN à l'occasion du recrutement de KJ et que c'est en partie faute d'avoir été consulté par la SGA du Bureau qu'il s'était senti mis à l'écart, le Tribunal ne voit pas là de raison pour le requérant de persister à refuser de collaborer KJ une fois qu'elle est entrée au service du Bureau.

67. Lors de l'audience, KJ t a déclaré que, s'étant entretenue avec le requérant le jour de son entrée en fonctions au Bureau et trois jours plus tard, ce dernier lui avait dit, à ces deux occasions, ne pas pouvoir travailler avec elle à cause de problèmes tenant à son recrutement, ce qui vient démontrer qu'avant même que KJ ait commencé de traiter de questions de fond, le requérant avait déjà décidé de ne pas collaborer avec elle au sujet de questions d'ordre professionnel et administratif en tant que PN. Le requérant a personnellement aussi demandé à KJ d'en référer à la SGA du Bureau pour toutes demandes d'ordre administratif et refusé de traiter telles demandes nonobstant les instructions expresses de la SGA du Bureau.

68. De plus, contrairement à ce qu'affirme le requérant, KJ n'a pas déclaré avoir régulièrement reçu des orientations de la SGA du Bureau. Elle a dit avoir sollicité instructions et concours de collègues de classe P-5, ainsi que de la SGA du Bureau. Elle a précisé au Tribunal que le requérant et DH ayant l'un et l'autre refusé de l'encadrer, la SGA du Bureau l'a aidé à se définir des priorités de travail et que celle-ci voulait qu'elle commence par adresser toutes demandes au requérant et à DH avant de l'en saisir. Rien des dires de KJ n'autorise à présumer que la SGA du Bureau l'avait informée qu'elle pouvait en référer à quelque autre supérieur hiérarchique.

69. De ce qui précède il ressort que le requérant a lésé KJ en se dressant contre les réformes voulues par la SGA du Bureau à l'exemple de la généralité des membres du personnel du Bureau s'agissant de l'établissement des rapports e-PAS pour la période de notation 2018/2019. Lors de l'audience, KJ s'est montrée visiblement bouleversée en revivant la frustration et le trouble que lui avait inspiré le requérant en refusant de collaborer avec elle à l'occasion du travail. KJ a déclaré qu'elle finira par saisir le Service administratif, l'Ombudsman et la SGA du Bureau de la situation. Elle a également rappelé s'être sentie insultée par toutes ces réponses « négatives » venant du requérant qui lui a « fermé la porte », et redit le « stress » et « l'effroi » qu'elle a vécus « dès la première semaine en se sentant rejetée par la plupart des gens au bureau », y compris son PN. Loin de la traiter avec courtoisie ou dignité et respect, le requérant a usé de sa qualité de supérieur de KJ comme le moyen d'exercer une pression sur la SGA du Bureau pour l'amener à renoncer à ses réformes. Étant donné sa qualité de haut responsable, le requérant a failli aux normes de conduite professionnelle attendues de lui dans ses rapports avec KJ.

70. Le Tribunal conclut que la conduite du requérant était constitutive d'insubordination et d'infraction aux paragraphes b), e), g) et i) de l'article 1.2 du Statut du personnel, aux paragraphes a), f) et g) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et à la section 3.5 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8.

Sur le fait d'entreprendre avec d'autres fonctionnaires du Bureau et/ou des tierces parties extérieures à l'Organisation, de se dresser contre les instructions et la réforme de la SGA du Bureau

71. Ainsi qu'il est dit plus haut, il est constant que le requérant a entrepris avec des fonctionnaires du Bureau et des tierces parties extérieures à l'Organisation, y compris des représentants d'États Membres, de se dresser contre les instructions et la réforme de la SGA du Bureau. Qualifiant de faute les démarches du requérant, le défendeur fait valoir que, loin de s'inscrire dans le contexte de l'exercice normal de ses fonctions, les démarches du requérant participent de son insubordination contre la SGA, caractérisée

par exemple par ceci qu'il a rédigé des plaintes contre celle-ci ou d'autres textes remettant en cause son autorité, qu'il a refusé de suivre les instructions émanant de cette dernière à l'intention des hauts responsables et de sa personne. Le défendeur soutient que par ses agissements, le requérant a retardé l'exécution des instructions de la SGA du Bureau, qu'il a utilisé, dans un certain nombre de cas, son adresse électronique privée pour éviter d'être démasqué et que l'on ne saurait dire de cette conduite qu'elle s'inscrit dans le cadre « normal » de la collaboration entre collègues ou qu'elle y trouve sa justification. Le Tribunal recherchera ci-après si les agissements du requérant son constitutifs de faute.

Sur le fait de collaborer avec d'autres fonctionnaires du Bureau

72. Niant avoir commis quelque faute pour avoir collaboré avec d'autres fonctionnaires du Bureau, le requérant a déclaré à l'audience que les hauts fonctionnaires collaboraient normalement entre eux à l'occasion de leurs fonctions respectives. Ainsi, il n'est pas rare qu'ils se livrent à des échanges de correspondance entre eux, échangent des idées et recalibrent leurs points de vue avant d'adresser tout mémorandum ou toutes autres communications cosignés à la SGA ou à d'autres destinataires intéressés. Étant donné la confusion entourant la réforme en cours, ils se trouvaient en outre dans l'obligation de parler d'une même voie et d'arrêter des positions claires, ce qu'ils ont fait en collaborant les uns avec les autres. Le requérant soutient qu'il est dès lors incorrect de dire qu'ils ont agi de concert pour « se dresser » contre la SGA du Bureau. Au reproche à lui fait d'avoir à tort associé plusieurs subordonnés à ses échanges avec les hauts responsables, le requérant a répondu que cette façon de faire lui était dictée par la réforme opérée par la SGA du Bureau qui était venue gommer les liens de subordination officiels et élever *de facto* ces fonctionnaires subalternes au rang de collaborateurs relevant directement de la SGA du Bureau. En fait, les chefs d'équipe technique de classe P-5 siégeaient tous à la réunion du Comité de direction aux côtés du requérant. Le requérant a déclaré qu'il était par conséquent incorrect de dire qu'il avait entrepris avec ces fonctionnaires de « se dresser contre »

la SGA du Bureau ; en fait, il a associé ces derniers parce qu'ils avaient pris du galon à la suite de la réforme.

73. Ayant examiné les échanges de correspondance entre le requérant et d'autres fonctionnaires du Bureau, le Tribunal ne considère pas que les agissements du requérant soient constitutifs de faute. Premièrement, il n'y a rien d'exceptionnel au fait qu'en sa qualité de haut responsable de l'Organisation, le requérant fasse connaître à d'autres responsables et fonctionnaires les vues que lui inspirent les réformes de la SGA du Bureau - surtout quand on sait qu'il soupçonnait une supérieure, en l'occurrence la SGA du Bureau, de brouiller les liens de subordination en procédant à des actes de réorganisation irréguliers.

74. Deuxièmement, le requérant et d'autres responsables se sont sentis marginalisés et harcelés par la SGA du Bureau. Il est naturel que des fonctionnaires qui éprouvent les mêmes appréhensions en discutent et s'épaulent les uns les autres jusqu'à ce que la situation connaisse une solution appropriée. Que les fonctionnaires communiquent entre eux par voie de messages électroniques privés ne caractérise pas quelque conduite répréhensible sachant surtout que ces derniers, ayant le sentiment d'être harcelés par une haute fonctionnaire de l'ONU, cherchent le moyen d'en dénoncer le fait. On peut comprendre que les fonctionnaires aient entrepris de procéder à des échanges de correspondance en toute confidentialité et qu'ils se soient épaulés les uns les autres à une époque qu'ils vivaient comme très difficile sur le lieu de travail. Le Tribunal relève que viendra donner raison aux hauts responsables le groupe d'enquête constitué le 14 décembre 2018, qui conclura que la SGA du Bureau « a pris une série de décisions qui avaient eu pour effet de marginaliser ses principaux collaborateurs et qu'elle avait ainsi fait preuve de mauvais jugement et n'avait pas su faire preuve, en tant que responsable, du tact requis vu la situation ». Le Tribunal conclut de là qu'il n'y a rien

à redire aux échanges que ces fonctionnaires ont eus entre eux pour faire entendre leurs griefs et s'épauler les uns les autres.

75. Troisièmement, l'Organisation encourage activement ses fonctionnaires, toutes classes confondues, à dénoncer toute situation qui serait à leurs yeux à rebours des valeurs et des textes de l'ONU. Le Tribunal rappelle que la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8 fait en sa section 3.5 f) à tout fonctionnaire l'obligation « [d']intervenir, s'il est témoin d'une conduite prohibée, à condition de s'en sentir capable et, dans la mesure du possible, après en avoir discuté avec la personne cible, et s'il y a lieu, [d'] offrir son aide aux personnes touchées dans toute la mesure de ses moyens », et en sa section 3.5g) celle « [de] dénoncer toute conduite potentiellement prohibée et [de] coopérer au cours des enquêtes, audits et examens ». Il suit de là qu'il est totalement déraisonnable de la part de l'Administration de prétendre que le fait par tel fonctionnaire de collaborer avec d'autres collègues en présence d'une conduite potentiellement prohibée est irrégulier, s'agissant surtout de dénoncer tel agissement d'un supérieur hiérarchique, étant donné la dynamique d'inégalité des pouvoirs en présence et l'obligation dans laquelle les subordonnés se trouvent de tenter de s'épauler les uns les autres pour faire face à quelque contentieux avec leur supérieur. En pareil cas, rien n'autorise l'Organisation à qualifier de faute les échanges auxquels se livrent des fonctionnaires entre eux en présence d'un contentieux avec tel fonctionnaire hiérarchique.

Sur le fait de collaborer avec des tierces parties extérieures à l'Organisation

76. Ainsi qu'il est dit plus haut, il est incontesté que le requérant lui ayant adressé le 4 janvier 2019 un courriel, le Représentant permanent d'un État Membre auprès des Nations Unies répondra le 26 avril 2019 à ce courriel en transmettant au requérant le texte d'un article de presse daté du 24 avril 2019 intitulé « L'ONU baigne dans le scandale, la hiérarchie fautive ? » critique de la direction de l'Organisation auquel le requérant a répondu en ces termes : « ma crainte c'est que le prochain article vienne

lever le voile sur le Bureau et toute la pourriture [...] J'espère que non » (traduction officieuse établie par le BSCI).

77. Autre échange avec une partie extérieure à l'Organisation, un Ambassadeur auprès de l'Union européenne, venant l'informer, le 21 janvier 2020, que la SGA du Bureau se rendait à Bruxelles, a demandé au requérant de lui communiquer toutes interrogations ou recommandations à porter à l'attention de la SGA du Bureau. Le requérant lui a répondu en ces termes : « à mon avis, vous me contactez à point nommé puisque l'affaire suscite beaucoup de controverse au sein du Groupe africain. Je prépare quelque chose et je vous l'envoie [...] ».

78. Soutenant que les échanges de correspondance susmentionnés n'étaient pas irréguliers, le requérant déclare qu'il était à la fois a) la cible de la SGA du Bureau qui l'avait mis à l'écart et l'avait traité de façon répréhensible [et] b) qu'il savait que la réorganisation du Bureau voulue par cette dernière violait les textes applicables [de l'ONU] et viendrait grandement nuire à ses opérations. C'est pourquoi il est entré en contact avec [les parties extérieures à l'Organisation] en vertu de la section 4 [Recours aux mécanismes externes de dénonciation de manquements] de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21 [(Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés)].

79. De l'examen des échanges susmentionnés le Tribunal conclut que le requérant a bel et bien communiqué des informations inopportunes ou confidentielles à des tierces parties, considère que ses courriels trahissent un mauvais jugement professionnel de sa part, et qu'il a, par sa conduite, démontré être disposé à mettre en péril les partenariats et les opérations du Bureau pour autant que cela concourt à sa tentative pour porter atteinte à la SGA du Bureau. Le Tribunal conclut en conséquence que les échanges du requérant avec des parties extérieures à l'Organisation sont constitutifs de faute.

Sur le point de savoir si la mesure disciplinaire appliquée est proportionnée à la faute

80. Le principe de proportionnalité en matière disciplinaire est posé par la disposition 10.3 du Règlement du personnel en son paragraphe b) d'où il résulte que « [t]oute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise. »

81. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer au fonctionnaire convaincu de faute telle mesure disciplinaire qu'elle juge appropriée au regard des circonstances de l'affaire et de ses agissements et de son comportement, le Tribunal ne remettant en cause ce pouvoir discrétionnaire que si la sanction imposée paraît manifestement irrégulière, arbitraire, dépasser les limites prescrites par les normes applicables, excessives, abusives, discriminatoire ou de sévérité absurde [voir, par exemple, arrêts *Kennedy* (2024-UNAT-1453), *Abdrabou* (2024-UNAT-1460) et *Portillo Moya* (2015-UNAT-523) et également les arrêts *Sall* (2018-UNAT-889), *Nyawa* (2020-UNAT-1024)].

82. Le Tribunal d'appel a déclaré que le Secrétaire général apprécie s'il existe des circonstances aggravantes et atténuantes pour décider de la sanction appropriée à imposer au fonctionnaire fautif [voir, par exemple, arrêt *Toukolon* (2014-UNAT-407)]. Il a également déclaré au paragraphe 24 de son arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859) que « la déférence ne vaut pas acquiescement sans réserve. Si le Tribunal du contentieux doit résister à la tentation d'imposer ses préférences et ménager au Secrétaire général une marge d'appréciation, toute décision administrative doit néanmoins être assise sur une base légale, raisonnable et régulière en la forme, [le Tribunal du contentieux] devant ainsi apprécier objectivement le fondement, le but et les effets de la décision administrative en cause ».

83. D'après la lettre portant sanction, l'Administration a imposé au requérant la mesure de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement par application de la disposition 10.2 a) viii). Pour décider de la

sanction appropriée, l'Administration a pris en considération la nature des agissements du requérant, la pratique antérieure de l'Organisation en présence de fautes comparables, ainsi que toutes circonstances atténuantes ou aggravantes applicables en l'espèce. Elle a décidé qu'il n'y avait aucune circonstance atténuante à retenir en faveur du requérant étant d'avis que les « 30 ans de service qu'il avait à son actif et la qualité de haut responsable que lui avait valu sa carrière avaient concouru à expliquer qu'il ait été capable de se livrer aux agissements constitutifs de faute [à lui] imputable ».

84. Soutenant que la sanction est disproportionnée par rapport à la faute présumée, le requérant fait valoir qu'il aurait fallu prendre en compte la situation dysfonctionnelle que vivait le Bureau et la propre conduite de la SGA du Bureau et que la sanction était irrégulière dans la mesure où « l'auteur d'abus sur sa personne [la SGA du Bureau] n'avait fait l'objet que de mesures administratives, les allégations portées contre lui relevaient toutes de 'problèmes de direction' [...] ».

85. Le défendeur soutient que la sanction imposée au requérant n'était ni manifestement arbitraire, ni de sévérité absurde, toutes les circonstances qui devaient l'être ayant été prises en compte pour arrêter la décision contestée. S'il n'y a certes eu aucune circonstance atténuante en sa faveur, l'Administration a retenu comme circonstances aggravantes que : a) le requérant, fonctionnaire de classe D-1, était l'un des plus hauts responsables du Bureau ; b) le requérant a persisté dans sa conduite dans le temps et ne s'est pas amendé, encore qu'on lui en ait donné plus d'une fois l'occasion et c) le requérant a gravement méconnu les instructions claires et répétées à lui données de s'acquitter de ses fonctions d'encadrement et ce, au grand dam des fonctionnaires du Bureau.

86. Ainsi qu'il est dit plus haut, le Tribunal a conclu que le fait par le requérant d'avoir refusé d'établir les rapports d'évaluation e-PAS de fonctionnaires du Bureau et d'avoir refusé de collaborer avec KJ et de s'acquitter de ses responsabilités administratives en sa qualité de PN de cette dernière était constitutif de faute.

87. Le Tribunal considère que pour en apprécier la régularité, il faudrait replacer la conclusion qu'il y a eu faute de la part du requérant dans le contexte de la situation considérée, contexte qu'il est utile de retenir pour apprécier la gravité de sa faute, surtout quand on sait que le groupe d'enquête constitué le 14 décembre 2018 a conclu que la SG du Bureau « a pris une série de décisions qui avaient eu pour effet de marginaliser ses principaux collaborateurs et qu'elle avait ainsi fait preuve de mauvais jugement et n'avait pas su faire preuve, en tant que responsable, du tact requis vu la situation » et qu'il avait été « décidé de procéder administrativement contre [la SGA du Bureau] ». De plus, le 19 février 2020, la Division de l'inspection et de l'évaluation du BSCI a rendu public les résultats de l'enquête et de l'évaluation de la culture interne du Bureau, y concluant notamment ce qui suit :

... « En novembre 2018 la Secrétaire générale adjointe a, à la faveur d'une réforme organisationnelle, institué quatre équipes techniques. Toutefois, en l'absence d'interprétation et de directives communes touchant la mise en œuvre de cette réforme, les rôles, responsabilités et liens de subordination ont manqué de précision. [...] Par suite, nombreux étaient les fonctionnaires peu certains de ce qu'on attendait d'eux, de la manière d'accomplir leur travail et des responsables dont ils devaient recevoir toutes instructions. Il ressort des documents relatifs à la réforme que la gestion du changement n'était pas adossée à une claire feuille de route avec documents, notes d'information, directives et consignes à l'appui, qui seraient venus concourir à préciser les rôles et responsabilités de chacun dans la mise en œuvre de la réforme ».

88. Dans l'arrêt *Kennedy* (2021-UNAT-1184), le Tribunal d'appel a déclaré que « toute décision concernant la sanction appropriée à appliquer en présence de telle faute conduit le décisionnaire à faire un jugement de valeur et à envisager toute une série de facteurs. Les facteurs les plus importants à retenir s'agissant d'apprécier la proportionnalité de toute sanction sont notamment la gravité de la faute, l'ancienneté et les antécédents disciplinaires du fonctionnaire mis en cause, son attitude et sa conduite antérieure, le contexte de la faute et la pratique constante de l'Administration

en la matière » (voir, par. 68). Le Tribunal d'appel précisera les éléments d'appréciation à retenir en ces termes (non souligné dans l'original) :

69. Les éléments d'appréciation qu'il y a lieu de retenir sont forcément fonction des circonstances et de la nature de la faute. Il s'agit notamment des suivants :

a) *l'intention du fonctionnaire ou le caractère accidentel, imprudent, gravement imprudent ou délibéré de son acte.* La question est ici de savoir si le fonctionnaire a avoué son acte ou omission, sans réserve et en temps opportun à un supérieur hiérarchique direct ou indirect, s'il est conscient de sa conduite, s'il obéissait à des consignes à l'occasion de la faute, s'il a commis la faute nonobstant toute mise en garde antérieure, si la faute résulte de quelque dol, manœuvre ou tromperie s'il a agi seul ou avec autrui, ce qui emporterait divers degrés de connaissance, de participation et de responsabilité, s'il a organisé et planifié la conduite ou si celle-ci résulte d'un acte impulsif ou d'une erreur de jugement temporaire ou si le fonctionnaire a dissimulé ou tenté de dissimuler la faute ou a autrement trompé ou induit en erreur le maître pour l'empêcher de découvrir la faute ;

[...]

c) le préjudice ou dommage subi par l'Organisation, le maître, les collègues et les autres membres du personnel, les clients et le grand public, le préjudice ou dommage pouvant être inexistant ou appréciable. Il s'agira ici de savoir s'il y a dommage matériel ou immatériel avéré, de connaître le nombre de personnes préjudiciées, *si le préjudice a nui aux opérations et à la productivité de l'Organisation, si le préjudice s'analyse en perte financière, de confiance dans l'Organisation ou d'intégrité de celle-ci ;*

d) les antécédents disciplinaires et le risque de récidive du fonctionnaire, à savoir s'il a été convaincu par le passé de manquements disciplinaires ou autres fautes et les sanctions à lui imposées. Il s'agira ici de savoir si le fonctionnaire en est à sa première faute ou s'il est coutumier des faits et de déterminer la nature de ses antécédents, s'il est dans sa carrière des circonstances atténuantes militant en sa faveur et *si le fonctionnaire s'est engagé à entreprendre de ne pas retomber dans les mêmes errements dans l'avenir ou y persister.*

70. En conclusion, nous estimons qu'il ne résulte pas de la lettre portant sanction et du dossier des raisons autorisant à conclure de notre

contrôle juridictionnel qu'il n'a été établi aucun lien de connexité ou rapport rationnel entre les éléments de preuve et la finalité de la mesure disciplinaire. Par suite, il nous est impossible d'apprécier la proportionnalité et la régularité des sanctions disciplinaires imposées.

[...]

89. Le Tribunal en vient maintenant à apprécier la conduite du requérant au regard de la solution dégagée dans l'arrêt *Kennedy* :

a. « Point de savoir si l'acte revêtait un caractère accidentel, imprudent, gravement imprudent ou délibéré ». Le Tribunal estime que les agissements du requérant étaient délibérés. Il avait conscience de se dresser contre les instructions de la SGA du Bureau et savait que son refus délibéré d'exercer sa fonction de PN de fonctionnaires du Bureau et de collaborer avec KJ nuirait aux activités du Bureau.

b. « Point de savoir si le fonctionnaire a avoué sans réserve et en temps opportun sa faute à un supérieur hiérarchique direct ou indirect, s'il suivait des consignes à l'occasion de la faute et s'il avait conscience de sa faute ». Le Tribunal considère que le requérant avait conscience de commettre une faute. Il avait la qualité de haut responsable ayant à son actif une expérience considérable au service de l'ONU. Rien ne justifiait donc son refus persistant d'exercer sa fonction de PN de fonctionnaires du Bureau et de collaborer avec KJ, quand bien même il ne serait pas d'accord avec la réforme opérée par la SGA du Bureau. Le Tribunal relève que le requérant a persisté dans sa faute jusqu'au départ de la SGA du Bureau.

c. « Point de savoir si la faute du fonctionnaire résultait d'un acte impulsif ou d'une erreur de jugement temporaire ». Le Tribunal estime que, loin de résulter d'une erreur de jugement temporaire, la faute du requérant s'est en fait prolongée dans le temps. Ainsi, comme le Tribunal l'a relevé, le requérant avait été mis parfaitement au fait des liens de subordination internes au Bureau à la faveur du mémorandum de la SGA à l'ensemble du personnel du Bureau en

date du 12 avril 2019. En outre, il a participé à la réunion du Comité de direction du 7 mai 2019, qui a été l'occasion, une fois de plus, de préciser et de définir par écrit les liens de subordination dans les minutes de ladite réunion. Un courriel du 19 août 2019 adressé au personnel au nom de la Secrétaire générale du Bureau par son Assistante spéciale viendra de nouveau préciser lesdits liens de subordination. Ce nonobstant, le requérant a persisté dans sa faute jusqu'au départ de la SGA du Bureau de l'Organisation, le 1^{er} août 2020.

d. « Point de savoir si la faute était mineure ou vénielle ou appréciable ou grave, ou si elle constitue un faux-pas mineur ou erreur commise en toute bonne foi ou si elle résulte d'un manque de savoir-faire ou d'expérience ; si elle est à rebours des devoirs et obligations exprès ou tacites du fonctionnaire ». Le Tribunal considère que la faute du requérant ne saurait être qualifiée de mineure ou vénielle, que sa conduite était également contraire aux devoirs et obligations exprès ou tacites à lui faits en sa qualité de fonctionnaire et, singulièrement, de haut responsable tenu d'un devoir de sollicitude vis-à-vis de ses subordonnés et de l'obligation de favoriser un climat d'entente sur le lieu de travail, sa faute étant venue au contraire semer la zizanie au sein du Bureau.

e. « Point de savoir si la conduite a consisté dans un acte isolé ou une série d'actes et/ou participe d'un scénario, si elle est complexe, faite de multiples manquements liés ou non entre eux ». Le Tribunal considère que la faute du requérant obéissait à un scénario fait de manquements multiples. Le requérant a persisté des mois durant à refuser d'établir les rapports d'évaluation e-PAS de fonctionnaires du Bureau et d'exercer sa fonction de PN de KJ, même après que les liens de subordination ont été précisés.

f. « Point de savoir s'il en est résulté quelque préjudice ou dommage appréciable ou nul préjudice ou dommage pour l'Organisation, le maître, des collègues et d'autres fonctionnaires, des clients et le grand public ; si nombre de personnes en ont été préjudiciées ». Le Tribunal a constaté que par sa faute

le requérant a porté préjudice à ses subordonnés et à KJ. Ainsi qu'il est dit plus haut, parce qu'il a refusé d'établir leurs rapports d'évaluation, des fonctionnaires du Bureau en ont été privés pendant deux années, ce qui était de nature à porter préjudice à ces derniers. En outre, KJ a dit le tort et le stress que le requérant lui a causés par sa faute.

g. « Point de savoir si le fonctionnaire a des antécédents de manquements disciplinaires ou autres fautes et de sanctions, s'il en est à sa première faute ou s'il est coutumier des faits, s'il est en état de récidive ». Le Tribunal relève que le requérant n'avait pas d'antécédents disciplinaires avant l'arrivée de la SGA du Bureau.

h. « Point de savoir si le requérant s'est engagé à entreprendre de ne pas retomber dans les mêmes errements ou y persister ». Le requérant n'a manifesté aucun remords pour sa conduite, ni même lorsqu'il a été mis en présence de KJ visiblement prise d'émotion en redisant ce qu'elle avait ressenti en elle du fait des agissements du requérant.

90. De ce qui précède le Tribunal conclut que s'il y avait lieu de retenir en sa faveur quelques circonstances atténuantes résultant de la mauvaise gestion de la SGA du Bureau, la sanction imposée au requérant était proportionnelle à sa faute, en ce qu'il s'était systématiquement livré aux agissements constitutifs de faute évoqués plus haut. Ainsi, par ses agissements, il a non seulement failli aux normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international, mais a également méconnu les règles de l'Organisation. Par sa conduite, il a entamé la foi et la confiance que celle-ci avait placées en lui, lesquelles sont essentielles au maintien de toute relation d'emploi. Cela étant, le Tribunal considère que l'Organisation a agi dans les limites de son pouvoir

discrétionnaire administratif en décidant de mettre fin à sa relation d'emploi avec le requérant.

Sur le point de savoir si le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté

91. Le requérant soutient que « la procédure a été entachée de violation de [ses] droits, y compris, fondamentalement, du fait défaut de communication d'éléments d'information utiles même après qu'il en a officiellement fait la demande et de prescription de mesures de protection à la suite des mesures disciplinaires prises contre la SGA ».

92. De l'examen du dossier le Tribunal conclut que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté tout au long de l'enquête et de l'instance disciplinaire. Il est constant que le requérant a été informé des allégations de faute portées contre lui et s'est vu ménager la possibilité d'y répondre avant que la mesure disciplinaire ne soit prise. L'ayant entendu, le BSCI a posé au requérant des questions sur des aspects qui intéressent l'affaire quant au fond et lui a remis, à l'issue de l'entretien, l'enregistrement sonore des débats et lui a ménagé la faculté de présenter par écrit des observations sur les questions abordées lors de l'entretien. Le mémorandum portant allégations accompagné de toutes les pièces justificatives à l'appui viendra l'informer du droit qui lui appartenait de s'assurer le concours d'un conseil, la possibilité lui ayant été donnée de formuler toutes observations sur les allégations retenues contre lui, ainsi que d'appeler des témoins à décharge devant le Tribunal.

93. S'agissant du grief de préjudice tiré par le requérant du défaut de lui donner communication du texte du rapport du groupe d'enquête en ce qu'il intéresse les griefs qu'il a relevés contre la SGA du Bureau, le Tribunal constate qu'en sa qualité de plaignant sous l'empire de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et

de l'abus d'autorité), le requérant n'a droit à copie ni du rapport du groupe d'enquête, ni des pièces à l'appui.

94. De ce qui précède le Tribunal conclut que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté.

Dispositif

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

(Signé)

M^{me} Joëlle Adda, juge

Ainsi jugé le 29 octobre 2024

Enregistré au Greffe le 29 octobre 2024

(Signé)

Isaac Endeley, Greffier, New York