

# **UNDT/2024/080, Sophocleous**

## Décisions du TANU ou du TCNU

### Demande d'anonymisation du requérant

Le Tribunal a estimé que la présente affaire n'est pas comparable à l'affaire AAE 2023-UNAT-1332 car le requérant ne fait référence qu'au « préjudice que cette affaire lui a causé » et aux « informations sensibles » mentionnées dans l'affaire sans fournir d'autres raisons pour lesquelles le Tribunal s'écarterait des principes de transparence et d'obligation de rendre compte. Par conséquent, la requête du requérant a été rejetée.

### Recevabilité

Le Tribunal a précisé que la réaffectation du requérant à un poste correspondant à son nouveau niveau P-5 après sa rétrogradation est une décision administrative distincte pour laquelle le requérant n'a pas demandé d'évaluation de la gestion. Cette décision ne relève donc pas du champ d'application de la présente affaire. Par conséquent, le Tribunal a estimé que toute contestation relative à la décision de réaffectation était irrecevable ratione materiae.

### Bien-fondé

Les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée ont-ils été établis par des preuves et selon le niveau de preuve requis ?

Le Tribunal a rappelé que la norme de preuve applicable à une affaire dans laquelle les mesures disciplinaires n'aboutissent pas à une séparation ou à un licenciement est celle de la prépondérance de la preuve, c'est-à-dire qu'il est plus probable qu'improbable que les faits et les circonstances qui sous-tendent la faute existent ou se sont produits.

Après avoir examiné les éléments de preuve au dossier et les observations des parties, le Tribunal a conclu que :

1. Il a été établi par des preuves claires et convaincantes que le requérant a fait un commentaire à V01 concernant le fait de « caresser une poupée dans son bureau alors qu'il était nu et qu'il pleurait ».
2. Il a été établi par une prépondérance de preuves que le requérant a physiquement intimidé V02 le 23 décembre 2015.
3. Il a été établi par une prépondérance de preuves que le requérant s'est engagé dans différentes formes de contact physique avec des collègues, qui n'étaient pas toujours les bienvenus, envahissant leur espace personnel.
4. Il a été établi par une prépondérance de preuves que le requérant a commenté l'apparence physique et la tenue vestimentaire des femmes et qu'il a regardé les femmes dans le bureau.

Les faits établis constituent-ils juridiquement une faute ?

En résumé, même si l'allégation concernant le contact physique du requérant avec des collègues féminines n'était pas considérée comme du harcèlement, le Tribunal a estimé que le requérant avait commis une faute grave, y compris un harcèlement tel que défini à la section 1.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5 et un harcèlement sexuel tel que défini à la section 1.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5. 1.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5 et de harcèlement sexuel tel que défini dans la sec. 1.3 de la circulaire ST/SGB/2008/5. En outre, le Tribunal a estimé que le requérant avait manqué à son obligation, en tant que cadre supérieur, de garantir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel et d'agir comme un modèle pour les autres, en violant la disposition 1.2(f) du Règlement du personnel ainsi que les sections 2.1 et 3.2 de la circulaire ST/SGB/2008/5, et qu'il n'avait pas respecté ses obligations. 2.1 et 3.2 de ST/SGB/2008/5.

Respect des droits de la défense du requérant

Le Tribunal a estimé que les droits du requérant à une procédure régulière avaient été respectés.

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

En l'espèce, l'USG/DMPSC a imposé au requérant la mesure disciplinaire de rétrogradation d'un grade avec report de trois ans de l'examen de l'éligibilité à la promotion conformément à la règle du personnel 10.2(a)(vii). Le requérant a

également été tenu de suivre une formation de sensibilisation aux questions de genre, telle qu'identifiée par l'ONUV/ONUDC, conformément à la règle du personnel 10.2(b).

Le requérant n'a pas contesté l'imposition de la mesure administrative consistant à suivre une formation de sensibilisation au genre et, après avoir pesé tous les facteurs en jeu, le Tribunal a conclu que la mesure disciplinaire consistant à rétrograder le requérant d'un grade et à différer pendant trois ans l'examen de son éligibilité à une promotion n'était ni illégale ni arbitraire, et qu'elle s'inscrivait dans l'éventail des options disciplinaires raisonnables.

Le requérant a-t-il droit à des réparations ?

Le Tribunal a rejeté la demande de réparation du requérant.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a décidé de rejeter la requête dans son intégralité.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant, membre du personnel de l'Office des Nations unies contre la drogue et le crime (« ONUDC »), conteste la décision lui infligeant la mesure disciplinaire de rétrogradation d'un grade, avec report de trois ans de l'examen de son éligibilité à une promotion.

## Principe(s) Juridique(s)

Selon une jurisprudence bien établie, « les noms des parties au litige sont régulièrement inclus dans les jugements du système de justice interne de l'ONU dans l'intérêt de la transparence et de la responsabilité, et l'embarras et la gêne personnels ne sont pas des motifs suffisants pour accorder la confidentialité » (Buff 2016-UNAT-639).

Le Tribunal est conscient que « la question du degré de la sanction est généralement réservée à l'Administration, qui a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle estime adaptée aux circonstances de l'affaire et aux actions et à la conduite du membre du personnel concerné ». Ainsi, le Tribunal « n'interviendra et

n'annulera ou ne modifiera une sanction imposée par l'Administration que si la sanction imposée est manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites fixées par les normes respectives, excessive, abusive, discriminatoire ou absurde dans sa sévérité » (Iram 2023-UNAT-1340 ; Appelant 2022-UNAT-1216).

Le Tribunal d'appel a toujours considéré que le Secrétaire général « a le pouvoir discrétionnaire de peser les circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il décide de la sanction appropriée à imposer » (Nyawa 2020-UNAT-1024 ; Ladu 2019-UNAT-956).

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

## Applicants/Appellants

Sophocleous

## Entité

ONUDC

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2023/032

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

17 Oct 2024

## Duty Judge

Juge Sun

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Harcèlement (non sexuel)

Harcèlement sexuel

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.2(a)(vii)
- Disposition 10.2(b)
- Disposition 10.3
- Disposition 10.3(b)

TCNU Statut

- Article 11.6

- Article 9.4

## Jugements Connexes

2023-UNAT-1332

2016-UNAT-639

2020-UNAT-1024

2023-UNAT-1311

2021-UNAT-1171

2021-UNAT-1146

2014-UNAT-486

2020-UNAT-1006

2013-UNAT-336

2013-UNAT-295

2022-UNAT-1260

2023-UNAT-1366

2019-UNAT-918

2021-UNAT-1172

2021-UNAT-1146

2014-UNAT-486

2020-UNAT-1006

2019-UNAT-918

2013-UNAT-336

2013-UNAT-295

2023-UNAT-1340

2022-UNAT-1216

2022-UNAT-1260

2020-UNAT-1024

2019-UNAT-956

2023-UNAT-1341