

2025-UNAT-1567, Anastasia Rotheroe

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a estimé que l'UNDT n'avait pas commis d'erreur en concluant qu'il avait été prouvé par des éléments clairs et convaincants que la fonctionnaire s'était livrée à du harcèlement et à des abus de pouvoir, avait utilisé son poste à des fins personnelles pour nuire à la situation d'un collègue, avait divulgué des informations sensibles, n'avait pas signalé les éventuels fautes professionnelles d'autres personnes, avait utilisé une adresse électronique personnelle en violation des dispositions applicables et avait échangé des messages inappropriés au sujet de collègues.

Le TUNAT a estimé que, qu'elle ait ou non été une lanceuse d'alerte engagée dans une activité protégée, rien ne prouvait qu'elle ait fait l'objet de représailles par le lancement d'une procédure disciplinaire.

Le TUNAT a estimé que, dans ces circonstances, toute irrégularité ou imprécision dans la formulation des charges retenues contre elle n'avait pas, en soi, invalidé la conclusion de faute ou l'imposition de la mesure disciplinaire.

L'UNAT a estimé que, compte tenu de la nature de la faute, la sanction n'était ni excessive, ni arbitraire, ni absurde, ni discriminatoire, et que l'UNDT n'avait pas commis d'erreur en jugeant la sanction proportionnée.

L'UNAT a estimé que l'UNDT n'avait pas commis d'erreur en ne tirant pas de conclusion défavorable à l'encontre du Secrétaire général pour non-respect de son ordonnance de production de documents. Toutefois, l'UNAT a jugé préoccupant que le Secrétaire général ait expressément refusé de se conformer à l'ordonnance de l'UNDT et que l'UNDT soit resté silencieux sur ce non-respect.

L'UNAT a rejeté l'appel et confirmé le jugement de l'UNDT.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Une ancienne fonctionnaire a contesté une décision disciplinaire visant à la licencier pour plusieurs chefs d'accusation de faute professionnelle, notamment harcèlement, abus de pouvoir, utilisation abusive des biens de l'Organisation des Nations Unies, omission de signaler une faute professionnelle potentielle et tentative de divulgation d'informations sensibles et d'influence sur les États Membres.

Dans son jugement n° UNDT/2024/061, le TPI a rejeté la demande au fond.

La fonctionnaire a fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

La représaille désigne toute mesure préjudiciable directe ou indirecte qui affecte négativement l'emploi ou les conditions de travail d'une personne, lorsque cette mesure a été recommandée, menacée ou prise dans le but de punir, d'intimider ou de nuire à une personne parce que celle-ci s'est livrée à une activité protégée.

Dans une procédure disciplinaire, le principe fondamental d'une procédure régulière veut que chacun des faits pertinents et des allégations de faute professionnelle soit présenté à l'employé ou au membre du personnel de manière à ce qu'il puisse facilement les comprendre, et qu'il ait la possibilité de répondre à ces allégations.

Si le fait de commettre une faute professionnelle ou d'aider délibérément une autre personne à en commettre une peut être sanctionné, le simple fait d'envisager de commettre une faute professionnelle est problématique.

En règle générale, il est pertinent de comparer les mesures disciplinaires imposées aux membres du personnel impliqués dans des fautes similaires.

Le fait que l'administration n'ait apparemment pris aucune mesure à l'encontre d'autres membres du personnel qui auraient également pu être impliqués, voire dans une plus grande mesure que l'appelant, ne réduit en rien sa responsabilité. Une partie ne peut pas ignorer ouvertement une ordonnance du Tribunal et simplement ne pas s'y conformer.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

Anastasia Rotheroe

Entité

CCPPNU

Numéros d'Affaires

2024-1962

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

14 Aoû 2025

President Judge

Sandhu

Juge Colgan

Judge Sheha

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Abus d'autorité

Harcèlement (non sexuel)

Mauvaise utilisation des ressources des technologies de l'information et de la communication

Activité interdite en vertu de la ST/SGB/2004/15 (Utilisation des ressources et des données des technologies de l'information et de la communication)

Proportionnalité de la sanction

Procédure régulière

Production de documents

Affaires disciplinaires

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Enquêtes

Procédure (première instance et TANU)

Standard de la preuve

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Résolutions de l'Assemblée générale

- A/RES/48/218B
- A/RES/54
- A/RES/59
- A/RES/67
- A/RES/74

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2004/15
- ST/CSG/2017/2/Rev.1
- ST/CSG/2019/8

Règlement du personnel

- Regulation 1.2 (j)
- Article 1.2(a)
- Article 1.2(b)
- Article 1.2(e)
- Article 1.2(f)
- Article 1.2(g)
- Article 1.2(i)
- Article 1.2(q)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(c)
- Disposition 1.2(f)
- Rule 1.2(j)

Jugements Connexes

UNDT/2024/061
2025-UNAT-1566
2022-UNAT-1259
2011-UNAT-164
2022-UNAT-1187
2020-UNAT-1033
2022-UNAT-1267
2023-UNAT-1311
2013-UNAT-334
2021-UNAT-1172
2023-UNAT-1357