



Cas n° : UNDT/GVA/2010/021
(UNAT 1608)
Jugement n° : UNDT/2010/130/Corr.1
Date : 27 juillet 2010

Requête

1. Le recours du requérant, ancien fonctionnaire du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY) à La Haye, est dirigé contre la décision de le licencier, la façon dont une plainte pour harcèlement sexuel dont il a fait l'objet a été traitée, et l'avertissement que l'administration lui a infligé à l'issue de l'enquête sur la plainte susmentionnée.

2. En juillet 2008, le requérant, a introduit devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (TANU) une requête contre la décision du Secrétaire général en date du 17 décembre 2007 de ne suivre que partiellement la recommandation de la Commission paritaire de recours (CPR) et de ne lui accorder qu'une indemnité correspondant à huit mois de traitement de base net.

3. Le requérant demande :

- a. le versement, pour licenciement abusif, d'une indemnité correspondant à deux années de salaire ;
- b. le versement d'une indemnité en réparation du préjudice résultant de l'omission de faire l'évaluation de son comportement professionnel ;
- c. le versement d'une indemnité en réparation du préjudice causé par le non-respect de ses droits au cours de la procédure d'examen de sa demande de suspension de la décision de le licencier ;
- d. le versement de quinze mois de salaire, conformément à la recommandation de la CPR, plus neuf mois supplémentaires, soit un total de vingt-quatre mois de salaire pour avoir été licencié alors qu'il était en congé maladie ;
- e. le versement d'une indemnité pour le préjudice moral, professionnel et physique subi notamment à la suite d'une conférence de presse au cours de laquelle son supérieur hiérarchique s'est assuré qu'une

question serait posée concernant la plainte pour harcèlement sexuel dont il avait fait l'objet ;

- f. l'annulation de l'avertissement qui lui a été infligé et son retrait de tous les dossiers, y compris au TPIY ;
- g. l'indemnisation de ses frais de justice.

4. En vertu des mesures de transition énoncées dans la résolution 63/253 de l'Assemblée générale des Nations Unies, la requête en instance devant l'ancien TANU a été renvoyée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCANU) le 1^{er} janvier 2010.

Faits

5. Le requérant est entré au service du TPIY à La Haye le 1^{er} juillet 1998 au niveau P-5. Il est resté en fonctions ju

travail ». Toutefois, en attendant l'issue de l'enquête en cours, l'administration avait décidé de ne pas licencier le requérant mais de la placer en « congé spécial avec traitement ». Une fois le résultat de l'enquête connu, la situation du requérant ferait l'objet d'un nouvel examen et la date de son licenciement serait fixée.

18. Le 12 avril 2006, le jury d'enquête a rendu son rapport. Les faits examinés remontent pour l'essentiel à la seconde moitié de 2003. Le jury a conclu que quoique le requérant ait agi de façon peu judicieuse avec le plaignant étant donné le rapport hiérarchique qui existait entre eux, il n'y avait pas de preuves que ces agissements aient donné lieu à du harcèlement de quelque nature que ce soit, y compris sexuel, alors qu'il y avait au contraire des preuves que les deux hommes avaient entretenu des sentiments amicaux réciproques tout au long de 2003 et 2004. Dans ses conclusions (voir paragraphe 51 du rapport), le jury a néanmoins ajouté :

Si [le requérant] devait continuer de travailler aux Nations Unies, il conviendrait de le mettre en garde quant aux responsabilités d'un cadre supérieur sur le fait d'avoir, ou de chercher à avoir, des relations autres que purement professionnelles avec des subordonnés.

19. Le 25 avril 2006, le requérant a écrit au Secrétaire général pour demander un nouvel examen de « plusieurs décisions », à savoir celles de :

- a. le licencier ;
- b. déménager son bureau dans des circonstances indignes dans le courant du mois d'avril ;
- c. n'avoir pas traité localement la plainte pour harcèlement sexuel, ne l'avoir pas averti de la plainte portée contre lui et n'avoir pas évalué la crédibilité de ladite plainte avant de décider d'une enquête et d'informer New York.

20. Par lettre en date du 27 avril 2006, la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines a transmis au requérant une copie du rapport d'enquête, sans les annexes. Au vu des conclusions de l'enquête, qu'elle a acceptées, elle a informé le requérant

de sa décision de ne pas entamer de procédure disciplinaire. Elle a néanmoins conclu sa lettre comme suit :

J'ai toutefois pris note de la conclusion du jury d'enquête selon laquelle, en recherchant une relation autre que professionnelle avec un subordonné, vous avez eu un comportement inconvenant et incompatible avec vos responsabilités de cadre supérieur. Le manque de jugement dont vous avez fait preuve en essayant de débiter une relation avec un subordonné est particulièrement grave du fait de votre statut de cadre supérieur, statut qui vous confère, tant en apparence qu'en réalité, un pouvoir d'influencer la carrière et le bien-être du personnel.

21. A compter du 1^{er} mai 2006, le requérant a été placé en congé de maladie certifié jusqu'au 31 juillet 2010.

22. Le 15 mai 2006, le requérant a envoyé au Secrétaire général un « addendum » à sa demande de nouvel examen du 25 avril 2006, dans lequel il conteste le contenu du paragraphe sus-cité de la lettre de la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines, ainsi que le paragraphe du rapport d'enquête dont il découle, et demande que ces deux paragraphes soient retirés des documents en question.

23. Le 24 mai 2006, le requérant a reçu la réponse du Secrétaire général à sa demande de nouvel examen. Il y est indiqué notamment que la décision de supprimer son poste suite au décès du haut dirigeant serbe dont il était chargé d'instruire le procès a été prise conformément aux règles applicables et que celle de lui reprocher (en anglais « to caution ») son comportement envers un subordonné relevait d'un exercice régulier du pouvoir discrétionnaire du défendeur.

24. Par lettre du 12 juin 2006, le greffier du TPIY a notifié au requérant la décision de le licencier à compter du 12 juin 2006 ou, puisque le requérant avait soumis un certificat médical, à compter du 31 juillet 2006 si tant est que le Service médical certifie son congé de maladie.

25. Le 23 juin 2006, le requérant a introduit un recours devant la CPR de New York contre deux décisions, celle du 22 mars 2006, confirmée le 12 juin 2006, de le licencier et celle contenue dans le rapport d'enquête du 12 avril 2007 et la lettre du 27

Cas n° :

Cas n° :

- c. Son droit aux garanties d'une procédure régulière a été violé par la manière inhumaine dont son licenciement a été mis en œuvre, comme l'a reconnu la CPR ;
- d. L'administration a failli à l'obligation prévue par l'instruction administrative ST/AI/2002/3 d'évaluer sa performance pendant les cinq ans qui ont précédé son licenciement ;
- e. Son droit aux garanties d'une procédure régulière a été violé pendant l'examen de sa demande de suspension d'exécution, ce qui rend la procédure et la décision qui en a découlé nulles et non avenues ;
- f. L'administration avait l'obligation de prolonger son contrat pendant la durée de son congé de maladie. En ne le faisant pas, elle a porté préjudice à sa santé et à ses droits. La décision du Secrétaire général de réduire de quinze à huit mois de salaire l'indemnité recommandée par la CPR pour cette faute de l'administration n'est pas justifiée. Cette décision est fondée sur l'allégation selon laquelle il aurait repris ses activités professionnelles à plein temps dès le 1^{er} août 2006, ce qui est faux ;
- g. Toute la procédure relative à la plainte pour harcèlement sexuel, depuis l'envoi de la plainte à New York jusqu'au reproche contenu dans la lettre du 27 avril 2006 de la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines, a violé ses droits du fait notamment que : (i) il n'a pas eu accès à tous les éléments de preuve, ni aux informations échangées entre le jury d'enquête et l'administration ; (ii) il n'a pas été informé de la possibilité de se faire représenter par un conseil pendant la procédure alors que l'instruction administrative ST/AI/379 lui donne ce droit ; (iii) le jury d'enquête l'a interrogé quelques jours seulement après qu'il a subi une intervention chirurgicale. Le jury d'enquête aurait dû repousser l'entretien même s'il avait accepté d'être interrogé ; (iv) les paramètres de l'enquête ont été modifiés sans l'en

exécution et les contraintes de temps inhé

53. Etant établi que le motif susmentionné justifiait à lui-seul la décision de licencier le requérant, il n'est pas nécessaire pour le Tribunal d'examiner la réalité de l'animosité alléguée du supérieur hiérarchique du requérant à son encontre et d'examiner si ladite animosité a pu influencer la décision de licenciement.

54. Le requérant soutient en outre que son licenciement est illégal dès lors que l'administration avait l'obligation de prolonger son contrat pendant la durée de son congé maladie. Le Tribunal constate en effet, d'une part, que l'instruction administrative ST/AI/2005/3 sur le congé de maladie crée une telle obligation et, d'autre part, qu'avant son licenciement le 31 juillet 2006, le requérant avait soumis à l'administration des informations suffisamment détaillées quant à son état de santé pour justifier que l'administration sursoie à la mise en œuvre de la décision contestée. De plus, le Secrétaire général a lui-même reconnu l'illégalité de la décision de licencier à la date du 31 juillet 2006. Il y a donc lieu pour le Tribunal de déclarer la décision de licenciement illégale.

55. Le requérant considère que le défendeur ne l'a pas suffisamment indemnisé pour l'avoir licencié illégalement pendant la durée de sa maladie et que cette illégalité lui a porté préjudice.

56. Le requérant n'ayant pas demandé l'annulation de son licenciement mais uniquement le versement d'une indemnité, la question à trancher par le Tribunal est celle du montant de l'indemnité à verser au requérant. Le Secrétaire général lui a déjà octroyé huit mois de traitement de base net à ce titre. Le requérant demande quant à lui 24 mois.

57. Pour justifier le montant de l'indemnité accordée, le Secrétaire général s'est appuyé sur le fait que le requérant aurait repris des activités professionnelles dès le 1^{er} août 2006. A cet égard, le Tribunal considère que le fait que le requérant ait repris le travail n'est pas une preuve qu'il était apte à le faire, mais uniquement la conséquence de son licenciement et de la nécessité d'avoir une source de revenus alternative, y compris aux dépens de sa santé.

Cas n° : UNDT/GVA/2010/021
(UNAT 1608)

Jugement n° : UNDT/2010/130/Corr.1

Avertissement

63. Dés lors que la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines a omis de qualifier en droit les reproches concluant sa lettre du 27 avril 2006, lettre qui par ailleurs exonérait le requérant des allégations de harcèlement sexuel faites contre lui, il appartient au Tribunal de qualifier juridi

67. S'il est vrai, comme le prétend le requérant, que le jury d'enquête l'a interrogé quelques jours seulement après qu'il a subi une intervention chirurgicale, le Tribunal ne peut que rejeter l'argument du requérant selon lequel le jury d'enquête aurait dû repousser l'entretien même si le requérant avait lui-même accepté d'être interrogé. Il appartenait au requérant de demander à ce que l'entretien soit repoussé s'il ne s'estimait pas en possession de toutes ses facultés pour y participer.

68. Si le requérant soutient que le jury d'enquête a mal interprété ses propos, le jury au cours de son enquête est nécessairement amené à exercer son jugement et à apprécier l'importance relative des informations qui lui sont communiquées. En l'espèce, le Tribunal n'a relevé aucune erreur de fait ou d'appréciation manifeste de la part du jury d'enquête et considère que celui-ci a procédé à l'établissement des faits et à leur examen de manière approfondie, minutieuse et impartiale.

69. Enfin, le requérant soutient qu'il n'a pas été informé de la possibilité de se faire représenter par un conseil pendant la procédure d'enquête alors que l'instruction administrative ST/AI/379 lui en donnait ce droit. Le défendeur ne conteste pas ce vice de procédure. Contrairement à la disposition 110.4 du Règlement du personnel et à l'instruction ST/AI/371 alors en vigueur qui donnaient aux fonctionnaires le droit de se faire assister par un conseil uniquement après une enquête et si une instance disciplinaire est introduite, l'instruction administrative ST/AI/379 prévoyait en effet la possibilité pour un fonctionnaire de se faire assister par un conseil au cours de l'enquête et obligeait l'administration à informer le requérant de ce droit. Ainsi, l'enquête qui a servi de fondement à l'avertissement a été conduite en violation des droits de la défense du requérant.

70. Le requérant soutient par ailleurs que les reproches contenus dans la lettre du 27 avril 2006 de la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines sont, d'une part, sans fondement quant aux faits car il n'a pas cherché à avoir un autre type de relation avec le plaignant qu'une relation de travail, et, d'autre part, illégaux car non prévus dans le Règlement du personnel.

71. Deux comportements distincts sont de fait reprochés au requérant dans l'avertissement contenu dans la lettre du 27 avril 2006. Le premier reproche, qui prétend refléter une des conclusions du jury d'enquête, est d'avoir recherché une relation autre que professionnelle avec un subordonné. Le deuxième reproche est d'avoir essayé de débiter une relation avec un subordonné.

72. Le premier reproche est formulé comme suit : « J'ai toutefois pris note de la conclusion du jury d'enquête selon laquelle, en recherchant une relation autre que professionnelle avec un subordonné, vous avez eu un comportement inconvenant et incompatible avec vos responsabilités de cadre supérieur. »

73. Le Tribunal considère que ce reproche déforme la conclusion du jury d'enquête, et est, par conséquent, mal fondé. Le jury d'enquête a en effet conclu, d'une part, qu'il avait été peu judicieux de la part du requérant de fréquenter le plaignant en dehors du travail étant donné le rapport hiérarchique existant entre eux et, d'autre part, recommandé que « si [le requérant] devait continuer de travailler aux Nations Unies, il conviendrait de le mettre en garde quant aux responsabilités d'un

76. Le Tribunal comprend à travers cette phrase que l'administration a entendu reprocher au requérant d'avoir essayé de débiter une relation sexuelle ou intime avec le plaignant. Or ce reproche est dépourvu de fondement puisqu'aucun fait ou conclusion du rapport d'enquête ne vient l'étayer, rapport qui conclut au contraire que le requérant n'a fait aucune avance sexuelle au plaignant. Le seul fait que le requérant ait reconnu est d'avoir déclaré au plaignant qu'il le trouvait attirant et cette circonstance à elle seule ne peut justifier l'avertissement.

77. Il résulte de ce qui précède que l'avertissement infligé au requérant est illégal comme entaché d'un vice de procédure et d'erreurs de fait, et qu'il y a donc lieu de l'annuler et d'ordonner que toutes traces soient retirées de tous les dossiers détenus par l'administration.

78. Le Tribunal considère qu'il y a lieu d'indemniser le préjudice moral résultant de l'illégalité de l'avertissement et fixe l'indemnité à trois mois de traitement de base net.

Conférence de presse

79. Le requérant soutient par ailleurs que son supérieur hiérarchique a permis qu'une question soit posée au cours d'une conférence de presse sur la plainte pour harcèlement sexuel dont il faisait l'objet, alors qu'elle savait que le jury d'enquête n'avait trouvé aucune preuve de harcèlement. Or le requérant n'assortit pas cette allégation d'éléments de preuves suffisants permettant d'en établir le bien-fondé. Le Tribunal ne peut donc y donner suite.

Indemnisation des frais de justice

80. Le requérant demande enfin l'indemnisation de ses frais de justice.

81. L'article 10, paragraphe 6, du Statut du Tribunal permet à ce dernier de condamner aux dépens une partie qui a manifestement abuttfbenn.7(nde e/ep.04 0 T Tw[(n'aée).8(iserl8s

défendeur et il n'y a donc pas lieu de prononcer une condamnation aux dépens au titre de l'article 10, paragraphe 6, sus-cité.

82. Toutefois, le requérant ayant formé son recours devant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (TANU), il y a lieu de s'interroger si sous l'ancien système de justice interne, le requérant pouvait prétendre à l'indemnisation de ses frais de justice.

83. La pratique de l'ancien TANU était de n'accorder le remboursement des dépens que dans des circonstances exceptionnelles. Dans le jugement n°237, *Powell* (1979), il a ainsi déclaré ce qui suit :

Quant aux dépens, le Tribunal a indiqué dans sa déclaration de politique générale figurant dans le document Z/CN.5/R.2, en date du 18 décembre 1950 que, étant donné la simplicité de sa procédure, il n'accorderait pas, en règle générale, le remboursement des dépens aux requérants aux demandes desquelles il a fait droit. Le Tribunal ne condamne pas non plus le requérant au paiement des dépens lorsqu'il succombe. Dans des cas exceptionnels, le Tribunal peut néanmoins octroyer le paiement de dépens s'il a été prouvé qu'ils étaient inévitables, si le montant est raisonnable et s'ils sont supérieurs aux dépenses normalement engagées à l'occasion des litiges portés devant le Tribunal.

84. En l'espèce, le Tribunal ne voit pas de raison de s'écarter de la pratique générale de l'ancien TANU et refuse d'accorder au requérant le remboursement de ses frais de justice.

Décision

85. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

1) Le défendeur est condamné à payer au requérant trois mois de traitement de base net, en plus des huit mois déjà versés par le Secrétaire général, pour le préjudice subi du fait de l'illégalité de son licenciement ;

- 2) L'avertissement infligé au requérant par la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines dans sa lettre du 27 avril 2006 est annulé. Il sera, si besoin est, retiré de tous les dossiers détenus par l'administration ;
- 3) Le défendeur est en outre condamné à payer au requérant trois mois de traitement de base net pour le préjudice résultant de l'illégalité de l'avertissement infligé ;
- 4) Les indemnités susmentionnées se réfèrent au traitement de base net du requérant à la date de son licenciement et seront majorées d'intérêts au taux de huit pour cent l'an à compter de 90 jours suivant la date du présent jugement et jusqu'au versement desdites indemnités ;
- 5) Toutes les autres demandes sont rejetées.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 27 juillet 2010

Enregistré au greffe le 27 juillet 2010

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève