



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

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

---

**Devant :** Juge Jean-François Cousin

**Greffe :** Genève

**Greffier :** Víctor Rodríguez

REQUÉRANT

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

JUGEMENT

---

**Conseil pour le requérant :**

Anne Fosty

**Conseil pour le défendeur :**

Alan Gutman, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

Avertissement : Le format de ce jugement a été modifié à des fins de publication conformément à l'article 31 du règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

## **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<sup>er</sup> janvier 2010.

### **Faits**

5. Le requérant est entré au service du TPIY à La Haye le 1<sup>er</sup> juillet 1998 au niveau P-5. Il est resté en fonctions jusqu'au 16 janvier 2001, date à laquelle il a démissionné.

6. En novembre 2001, le requérant a été recruté à nouveau par le TPIY, cette fois au niveau D-1, pour instruire le procès d'un haut dirigeant serbe. Son recrutement a été réalisé à titre exceptionnel sans avis de vacance. Le poste créé spécialement pour l'occasion était initialement financé par une contribution affectée du Royaume Uni, puis par le budget alloué pour le personnel temporaire du TPIY. Le requérant a bénéficié de contrats de durée déterminée (série 100 du Règlement du personnel alors en vigueur), le dernier couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2006. En mars 2006, l'administration a décidé de supprimer le poste du requérant suite au décès du haut dirigeant serbe susmentionné. Le requérant a été licencié le 31 juillet 2006.

7. Le 19 décembre 2005, un administrateur auxiliaire du TPIY (le plaignant) travaillant dans l'équipe du requérant a soumis à la procureure générale du TPIY une plainte pour harcèlement sexuel contre le requérant.

8. Par mémorandum en date du 25 janvier 2006, le plaignant a adressé la même plainte à la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines. Le plaignant prétendait pour l'essentiel que le requérant lui avait fait des avances sexuelles importunes et l'avait harcelé sexuellement pendant deux ans environ, à tel point que cela avait affecté son travail et qu'il avait demandé à être changé d'équipe.

9. Par mémorandum en date du 22 février 2006, la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines a informé le requérant de la composition du jury d'enquête chargé d'examiner la plainte susmentionnée conformément à l'instruction administrative ST/AI/379. L'enquête s'est déroulée du 6 au 17 mars 2006.

10. Le 6 mars 2006, le requérant a subi une intervention chirurgicale.

11. Le 7 mars 2006, le jury d'enquête a eu un entretien téléphonique avec le requérant au cours duquel il l'a informé en termes généraux de la nature de la plainte.

12. Le 10 mars 2006, le jury d'enquête a transmis au requérant une copie de la plainte.

13. Le 11 mars 2006, le haut dirigeant serbe dont le requérant était chargé d'instruire le procès est décédé à La Haye, où il était incarcéré.

14. Le 12 mars 2006, le requérant a soumis au jury d'enquête sa réponse à la plainte et le 13 mars 2006, il a eu un premier entretien avec ledit jury.

15. Le 14 mars 2006, une dernière audience dans le procès susmentionné a clos officiellement l'affaire.

16. Le 15 mars 2006, le requérant a eu un deuxième et dernier entretien avec le jury d'enquête.

17. Par mémorandum en date du 22 mars 2006, le Chef de l'administration du TPIY a informé le requérant que, suite au décès du haut dirigeant serbe dont il était chargé d'instruire le procès et à la clôture inattendue de l'affaire pour laquelle le requérant avait été spécifiquement recruté, le bureau de la procureure générale avait recommandé son licenciement « conformément aux termes de son contrat de

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<sup>er</sup> 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

avril 2006 de lui reprocher son comportement suite à la plainte pour harcèlement sexuel dont il avait fait l'objet.

26. Par lettre du 14 juillet 2006, le Chef de l'administration du TPIY a informé le requérant que le Service médical avait certifié son congé maladie jusqu'au 31 juillet 2006 et que son licenciement prendrait donc effet ce jour-là, par application de l'instruction administrative ST/AI/2005/3.

27. Le même jour, le requérant a informé le Chef de l'administration par courrier électronique qu'il déposerait un nouveau certificat médical avant la fin juillet. Un document du Service médical du TPIY du même jour relève également qu'un nouveau rapport médical serait fourni avant la fin juillet.

28. Le 18 juillet 2006, le requérant a demandé à la CPR la suspension de l'exécution de la décision du 12 juin 2006. Le 27 juillet 2006, la CPR a rendu son rapport dans lequel il recommandait que la demande du requérant soit rejetée. Le 28 juillet 2006, le Secrétaire général adjoint à la gestion a accepté la recommandation de la CPR.

29. Par courrier électronique du 27 juillet 2006, le requérant a informé le TPIY que son congé maladie serait prolongé de deux mois jusqu'au 26 septembre 2006 et qu'il était sur le point de soumettre un rapport médical de son médecin, qui venait de rentrer de congés. Le même jour, le Service médical du TPIY a répondu au requérant qu'il lui fallait un rapport médical détaillé pour pouvoir certifier une prolongation du congé maladie. Le requérant a répondu qu'il faisait son possible pour obtenir ledit rapport mais qu'il faudrait compter une à quatre semaines d'attente.

30. Le 31 juillet 2006, l'Organisation a mis fin aux services du requérant.

31. Le 28 août 2006, le requérant a soumis un rapport médical. Le Service médical du TPIY l'a informé qu'il ne pouvait certifier son congé maladie que jusqu'à son dernier jour de service, soit le 31 juillet 2006.

32. Le 26 octobre 2007, la CPR a rendu son rapport au Secrétaire général. Il y conclut d'une part que la décision de licencier le requérant suite au décès du haut

dirigeant serbe dont il était chargé d'instruire le procès, ainsi que celle de lui reprocher son comportement envers un subordonné relevaient d'un exercice régulier du pouvoir discrétionnaire du défendeur, mais également, d'autre part, que la décision de ne pas prolonger le contrat du requérant pendant la durée de son congé de maladie constituait une violation grave de ses droits, pour laquelle il a recommandé le versement de 15 mois de traitement de base net.

33. Par lettre en date du 17 décembre 2007, communiquée au requérant le 21 janvier 2008, la Vice-Secrétaire générale a notifié au requérant la décision du Secrétaire général de ne suivre que partiellement la recommandation de la CPR et de lui accorder une indemnité correspondant à huit mois de traitement de base net.

34. Le 2 juillet 2008, après avoir demandé et obtenu de l'ancien TANU deux prorogations des délais, le requérant a introduit sa requête.

35. Le 16 décembre 2008, après avoir demandé et obtenu du TANU deux prorogations de délais, le défendeur a soumis sa réponse à la requête. Ladite réponse a été transmise le 17 décembre 2008 au requérant, qui a soumis ses observations le 19 janvier 2009.

36. L'affaire, qui n'a pu être jugée par le TANU avant qu'il ne soit dissout le 31 décembre 2009, a été renvoyée devant le TCANU le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

37. Le 19 avril 2010, le Tribunal a demandé au défendeur de fournir une copie des annexes au rapport soumis par le jury d'enquête en avril 2006.

38. Par courrier électronique du 3 mai 2010, le défendeur a envoyé au Tribunal et au conseil du requérant une copie des sept annexes au rapport d'enquête.

39. Le 5 mai 2010, le défendeur a informé le Tribunal que c'était par erreur qu'il avait transmis une copie au conseil du requérant du courrier électronique susmentionné. Il a demandé au Tribunal d'ordonner au conseil du requérant de détruire lesdites annexes et de ne pas en dévoiler le contenu à qui que ce soit, y compris au requérant.

40. Par ordonnance n° 55 (GVA/2010) en date du 6 mai 2010, le Tribunal, considérant que les annexes contenaient des informations confidentielles dont la nature exigeait une distribution restreinte, a ordonné au requérant et à son conseil de ne pas dévoiler le contenu desdites annexes à qui que ce soit et de ne pas en faire usage devant le Tribunal, sauf autorisation expresse de ce dernier.

41. Par lettre en date du 26 mai 2010, le Tribunal a informé les parties qu'une audience serait tenue le 21 juillet 2010. Ce faisant, le Tribunal faisait droit à la demande du requérant, malgré la position du défendeur selon laquelle le litige pouvait être jugé sans audience dès lors que le dossier contenait tous les faits et les prétentions des parties.

42. A la suite de demandes faites *ex parte* par le requérant, le Tribunal a accepté de ne pas tenir d'audience et, uniquement dans la limite où cela n'affectait pas l'intégrité du jugement, de préserver l'anonymat du requérant.

43. Par lettre en date du 25 juin 2010, les parties ont été informées de l'annulation de l'audience.

### **Arguments des parties**

44. Les arguments du requérant sont les suivants :

- a. La décision de le licencier a été prise en violation de ses droits. En effet, son contrat de travail ne contenait d'autre restriction que celle liée au service du TPIY. S'il est vrai qu'il avait été recruté principalement afin d'instruire le procès d'un haut dirigeant serbe, il n'a pas traité que cette affaire ;
- b. La décision de le licencier a en fait été influencée par des motifs illégaux, à savoir l'animosité de son supérieur hiérarchique à son encontre, animosité générée par un désaccord sur l'instruction du procès du haut dirigeant serbe susmentionné et démontrée par une série d'incidents ;

- 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<sup>er</sup> 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

informer ; (v) le jury d'enquête n'a pas pris en considération de manière adéquate ses propos ; (vi) bien que sachant que le jury d'enquête n'avait trouvé aucune preuve de harcèlement, 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 avait fait l'objet ; (vii) le reproche qui lui a été fait par la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines est sans fondement d'une part quant aux faits car il n'a pas cherché à avoir un autre type de relations avec le plaignant qu'une relation de travail. Il est d'autre part illégal car non prévu dans le Règlement du personnel et les instructions administratives pertinentes ;

45. Les arguments du défendeur sont les suivants :
- a. La décision de supprimer le poste du requérant et de le licencier a été prise conformément au Statut et au Règlement du personnel et à son contrat de travail, suite au décès du haut dirigeant serbe dont il était chargé d'instruire le procès et à la clôture de l'affaire. Le poste de niveau D-1 du requérant a été créé et financé spécialement pour instruire le procès susmentionné et est devenu inutile à la mort de l'accusé. La décision de supprimer le poste a donc été prise en fonction des nécessités du service et relevait d'un exercice régulier du pouvoir discrétionnaire du défendeur ;
  - b. La Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines a agi dans les limites de son pouvoir discrétionnaire en indiquant dans sa lettre au requérant qu'il avait fait preuve d'un manque de jugement en tant que cadre supérieur dans son comportement envers un subordonné. Ni la procédure d'enquête, ni la lettre en question n'ont violé le droit du requérant aux garanties d'une procédure régulière. Par ailleurs, aucun document concernant cette affaire n'a été inclus dans le dossier du requérant ;

- c. Les décisions contestées ne sont pas entachées de parti pris ou fondées sur des motifs illégaux. Il est de jurisprudence constante qu'il incombe au requérant de prouver ses allégations à cet égard, ce qu'il ne fait pas ;
- d. Le Secrétaire général a reconnu que la demande du requérant de deux mois de congé de maladie supplémentaires, et la prorogation de contrat qui devait en découler, auraient dû être prises en compte même après la cessation de service du requérant et son rapatriement. Il a accordé au requérant une indemnité de huit mois de salaire proportionnelle au préjudice subi et conforme à la jurisprudence de l'ancien TANU dans de telles circonstances ;
- e. Le TANU n'accorde pas, sauf circonstances exceptionnelles, le remboursement des dépens d'un requérant même s'il fait droit à sa requête. En l'espèce, le requérant n'a pas démontré qu'il était inévitable pour lui d'engager des frais pour se défendre ;
- f. La décision du Secrétaire général sur une demande de suspension d'exécution n'est pas susceptible de recours ;
- g. Les décisions qui n'ont pas fait l'objet d'une demande de nouvel examen ne peuvent être contestées devant le Tribunal. C'est le cas pour l'absence d'évaluations de la performance du requérant.

### **Jugement**

46. Le recours en tant qu'il tend à contester l'absence d'évaluation de la performance du requérant est irrecevable dès lors que cette question n'a pas fait l'objet d'une demande préalable de nouvel examen au Secrétaire général.

47. Si le requérant soutient qu'il n'a pas bénéficié des garanties d'une procédure régulière pendant l'examen par la CPR de sa demande de sursis à exécution, le Tribunal considère au contraire qu'étant donné la portée limitée d'un sursis à

exécution et les contraintes de temps inhérentes à une telle procédure, celle-ci a été menée conformément aux règles applicables et dans le respect des droits du requérant.

48. Dès lors, il n'y a lieu pour le Tribunal que d'examiner les questions du licenciement du requérant, de la procédure d'examen de la plainte déposée contre lui et des reproches contenus dans la lettre du 27 avril 2006 de la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines.

### ***Licenciement***

49. Le requérant soutient que son licenciement était abusif dès lors, d'une part, que le décès du haut dirigeant serbe dont il était chargé d'instruire le procès n'était pas un motif suffisant pour mettre fin à ses services et, d'autre part, que la décision contestée a en fait été influencée par des motifs illégaux, à savoir l'animosité de son supérieur hiérarchique à son encontre.

50. L'article 9.1 du Statut du personnel en vigueur au moment des faits stipulait que le Secrétaire général peut, sans que cela soit prévu dans la lettre de nomination du fonctionnaire concerné, mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination de durée déterminée avant la date d'expiration de cette nomination si les nécessités du service exigent la suppression du poste.

51. Il ressort des documents soumis par le défendeur que le poste de niveau D-1 pour lequel le requérant avait été recruté avait été créé spécialement pour instruire le procès du haut dirigeant serbe susmentionné et était financé par le budget alloué pour le personnel temporaire du TPIY.

52. Si le requérant soutient qu'il ne traitait pas uniquement l'affaire susmentionnée, il est établi que c'était là sa tâche principale et la justification de la création du poste qu'il occupait. Suite au décès de l'accusé, la décision de supprimer le poste du requérant et de licencier ce dernier a donc été prise en fonction des nécessités du service et relevait d'un exercice régulier du pouvoir discrétionnaire du défendeur.

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<sup>er</sup> 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.

58. Au 31 juillet 2006, date de son licenciement, il restait au requérant un crédit de congé de maladie d'environ 11 mois à plein traitement. Il n'est pas possible pour le Tribunal de savoir pour quelle durée le congé de maladie du requérant aurait finalement été prolongé et donc s'il aurait pu bénéficier du crédit maximal de congé de maladie qui était le sien au 31 juillet 2006. Toutefois, il convient de relever que cette impossibilité résulte de l'irrégularité commise par l'administration en licenciant le requérant au 31 juillet 2006.

59. En conséquence, le Tribunal considère que pour le préjudice matériel et moral subi par le requérant du fait de l'illégalité de son licenciement, il y a lieu de fixer l'indemnité à 11 mois de traitement de base net, moins les huit mois déjà versés par le Secrétaire général, soit trois mois de traitement de base net.

***Procédure d'examen de la plainte déposée contre le requérant***

60. Le requérant soutient que la procédure relative à la plainte pour harcèlement sexuel déposée contre lui, depuis l'envoi de la plainte à New York jusqu'aux reproches contenus dans la lettre du 27 avril 2006 de la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines, a violé ses droits.

61. Il y a lieu tout d'abord pour le Tribunal de constater qu'en ce qui concerne l'envoi de la plainte à la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines à New York et le fait même que cette plainte ait donné lieu à une enquête, le requérant ne peut reprocher à l'administration d'avoir, conformément à ses obligations prévues par l'instruction administrative ST/AI/379, engagé une enquête dès lors qu'il y avait une plainte.

62. Dans la mesure où l'enquête n'a pas conclu à la réalité du harcèlement sexuel et qu'elle n'a abouti à aucune mesure disciplinaire, le requérant, de premier abord, n'est pas fondé à se plaindre de ladite enquête et des irrégularités dont elle aurait été entachée.

### *Avertissement*

63. Dès 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 juridiquement lesdits reproches. Etant donné le contenu, la forme et la portée desdits reproches, et même si le défendeur le conteste, le Tribunal considère que ce qui a été infligé au requérant est un avertissement au sens de la disposition 110.3 (b) (i) du Règlement du personnel alors en vigueur.

64. Conformément à la disposition susmentionnée et à l'instruction administrative ST/AI/371, un avertissement est une mesure non disciplinaire ne nécessitant pas l'introduction préalable d'une instance disciplinaire. Il relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général d'imposer au requérant un avertissement à l'issue de l'enquête, à condition notamment que cette décision ne soit pas entachée d'erreurs de procédure ou de fait.

65. Même si l'enquête a conclu à son innocence en ce qui concerne les accusations de harcèlement, le requérant est en droit de contester la façon dont elle a été menée dès lors que l'administration l'a utilisée pour lui infliger un avertissement.

66. Si le requérant soutient qu'il n'a pas eu accès à tous les éléments de preuve, ni aux informations échangées entre le jury d'enquête et l'administration, le Tribunal considère que le requérant a eu à sa disposition tous les éléments nécessaires à sa défense. En effet, il a eu accès à la plainte déposée contre lui, a pu présenter sa version des faits au jury d'enquête au cours de deux entretiens ainsi que par écrit, et a pu proposer des témoins pour sa défense. Conformément au paragraphe 6 de l'instruction administrative ST/AI/371 alors en vigueur, ce n'est que si l'administration avait décidé d'introduire une instance disciplinaire contre le requérant qu'il aurait eu le droit de recevoir toutes les preuves écrites de la faute qui lui était reprochée.

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 cadre supérieur sur le fait d'avoir, ou de chercher à avoir, des relations autres que purement professionnelles avec des subordonnés ».

74. Le Tribunal estime en outre que même si ce premier reproche ne déformait pas la conclusion du jury d'enquête, il ne justifiait pas à lui seul d'infliger au requérant un avertissement, et ce d'autant moins qu'il ressort clairement du rapport d'enquête qu'au moment des faits, le requérant et le plaignant entretenaient des sentiments amicaux réciproques et que c'est le plaignant lui-même qui avait encouragé, sinon recherché, une relation autre que purement professionnelle avec le requérant.

75. Le deuxième reproche fait au requérant est formulé comme suit : « 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... ».

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 abusé de la procédure devant lui. En l'espèce, le Tribunal n'a pas constaté d'abus de procédure de la part du

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