



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2010/046/
UNAT/1718
Jugement n° : UNDT/2010/184
Date : 15 octobre 2010
Original : anglais

Devant : Juge Ebrahim-Carstens
Greffe : New York
Greffier : Morten Albert Michelsen, fonctionnaire responsable

AMARILLA

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

Bernard Adams, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :

Sarahi Lim Baró, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Christine Graham, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant conteste la décision prise par le Secrétaire général d'inclure un blâme dans son dossier officiel à la suite des accusations de harcèlement sexuel portées contre lui, malgré la recommandation faite par le Comité paritaire de discipline de renoncer à celles-ci. Le requérant affirme qu'il a été victime de harcèlement psychologique et de discrimination en raison de son origine sociale, que ses droits n'ont pas été respectés et que le défendeur n'a pas fait correctement usage de ses pouvoirs discrétionnaires en matière de questions disciplinaires. Le requérant demande à ce que le blâme soit retiré et qu'une indemnité d'un an de salaire net de base lui soit accordée pour non-respect des droits de la défense. Dans sa réponse, le défendeur fait valoir à titre préliminaire que la requête n'est pas recevable parce que les délais prévus pour elle sont écoulés.

2. La requête a été reçue par l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies le 6 juillet 2009. L'affaire a été transférée au Tribunal du contentieux le 1^{er} janvier 2010. En réponse à l'ordonnance préliminaire n° 132 (NY/2010) du 25 mai 2010, les deux parties ont demandé au Tribunal du contentieux de déterminer, à titre préliminaire, si la requête était recevable. Les deux parties ont été invitées à présenter d'autres arguments sur la recevabilité. Les 8 et 11 octobre 2010, le Tribunal a reçu une réponse du défendeur et une confirmation du requérant que celui-ci ne souhaitait pas présenter d'autres arguments. La requête, la réplique du défendeur et les pièces ultérieures constituent les conclusions écrites et le dossier dans la présente affaire.

Historique

3. Le demandeur a été engagé par l'ONU le 1^{er} juillet 2004 en qualité d'assistant à l'information, au grade G-7, au Centre d'information des Nations Unies au Paraguay, qui fait partie du Département de l'information. Le 12 octobre 2005, une responsable de la communication du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a porté plainte contre le demandeur en l'accusant de

harcèlement sexuel et d'abus d'autorité. Le 10 octobre 2006, à la suite d'une enquête effectuée par un groupe de deux membres désignés par la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, le demandeur a été accusé officiellement de harcèlement sexuel à l'encontre de six femmes. L'affaire a ensuite été transmise au Comité paritaire de discipline. Dans son rapport adopté le 7 octobre 2008, celui-ci a recommandé l'abandon des charges.

4. La Vice-Secrétaire générale a transmis une copie du rapport du Comité paritaire de discipline au requérant sous couvert d'une lettre datée du 11 novembre 2008 l'informant que le Secrétaire général avait décidé de ne pas suivre la recommandation du Comité paritaire et, à la place, de lui décerner un blâme écrit. Dans sa lettre, le Secrétaire général adjoint ajoutait :

Le Comité paritaire de discipline a considéré que la présente affaire est due non pas à ce qu'il existe suffisamment d'éléments de preuve pour déterminer que les faits allégués n'ont fort probablement pas eu lieu mais à ce que plusieurs plaintes ont été déposées et affirment l'existence du même type de conduite. Le Comité paritaire de discipline a noté que la conduite décrite dans un certain nombre d'allégations dans la présente affaire concerne des remarques faites par vous au sujet d'une collègue ou de son apparence. Il a noté aussi que vous avez admis en général avoir fait de tels compliments, ou *piropos* en espagnol.

Le Comité paritaire de discipline a tenu compte de la circulaire ST/AI/379 et a noté que pour qu'une conduite soit considérée comme du harcèlement sexuel, elle devait : i) être de nature sexuelle, ii) être importune, iii) entraver la bonne marche du travail, être présentée comme une condition d'emploi ou créer une atmosphère d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Il a considéré que certaines de vos remarques étaient de nature sexuelle ou pouvait être perçues comme telles et que certaines personnes pouvaient s'être véritablement senties vexées par elles. Cependant, il n'a pas estimé que le troisième élément nécessaire – que la remarque soit importune – était présent. Il a considéré qu'une conduite importune supposait que la personne qui en était accusée savait ou aurait dû normalement savoir que sa conduite pouvait être ressentie comme vexante par d'autres.

Le Comité paritaire de discipline a noté cependant qu'à plusieurs reprises, vous n'avez pas perçu comme il aurait fallu la réaction de vos collègues, en particulier de femmes, à vos paroles et votre comportement. À

ce sujet, il a noté que de nombreux témoins ont déclaré de manière répétée que vous « ne vous rendiez pas bien compte que votre comportement était gênant pour d'autres ». Il a aussi relevé que le dossier de l'affaire montre amplement que lorsque vous avez été informé expressément que votre conduite ou vos paroles étaient considérées comme vexantes ou importunes, vous n'avez jamais reproduit l'acte qui vous avait été signalé comme inapproprié. En conséquence, à l'unanimité de ses membres, il a estimé que les allégations dans la présente affaire n'étaient pas confirmées par des éléments de preuves adéquats et a recommandé que les accusations contre vous soient abandonnées.

Le Secrétaire général a examiné la présente affaire à la lumière du rapport du Comité paritaire de discipline, de même que de la totalité du dossier et de l'ensemble des circonstances, et il a décidé de ne pas accepter la conclusion du Comité selon laquelle votre conduite n'est pas contraire aux normes énoncées au paragraphe 2 de la circulaire ST/AI/379 sur le harcèlement sexuel.

Sur la base des éléments de preuve existants, le Secrétaire général est d'avis que vous saviez ou auriez dû normalement savoir que vos remarques ou *piropos* pouvaient être ressentis comme vexants par d'autres. À la lumière de ce qui précède, le Secrétaire général considère que vos actes liés aux accusations équivalent à une faute, ce qui justifie que soit prise une sanction disciplinaire au sens de l'alinéa a) i) l'article 110.3 du Règlement du personnel. Sur la base de cette conclusion, le Secrétaire général ne peut pas accepter la recommandation du Comité paritaire de discipline tendant à l'abandon des charges à votre encontre.

En conséquence, conformément aux pouvoirs discrétionnaires dont il dispose en matière disciplinaire, le Secrétaire général a décidé que vous recevriez un blâme écrit en application de l'alinéa a) i) de l'article 110.3 du Règlement du personnel. Il a décidé que ce blâme serait versé à votre dossier officiel. En outre, le Secrétaire général a décidé que vous deviez suivre dès que possible une formation aux questions d'égalité des sexes. Vous êtes donc prié d'informer le Bureau des ressources humaines de ce que vous aurez fait pour vous conformer à cette décision dans les 90 jours suivant la date de celle-ci.

Conformément aux dispositions de l'alinéa d) de l'article 110.4 du Règlement du personnel, tout appel que vous souhaiteriez déposer au sujet de la décision ci-dessus devra l'être directement au Tribunal administratif.

5. Il est largement connu que le requérant a été informé oralement du blâme le 13 novembre 2008, bien qu'il affirme en avoir reçu seulement copie par un courriel

du 1^{er} décembre 2008. Ce blâme a été communiqué au requérant seulement et non pas à son conseil.

6. Le requérant a déposé ultérieurement une requête auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies. Cette requête était datée du 30 juin 2009 et a été reçue par le Tribunal administratif le 6 juillet 2009. Comme elle a été déposée après expiration des délais applicables, elle était accompagnée d'une lettre du conseil du requérant, en date du 30 juin 2009, libellée comme suit :

1. Le Comité paritaire de discipline a conclu ses audiences dans [l'affaire du requérant] en juin 2008 et, juste après, le conseil et deux membres du Groupe des conseils du Comité paritaire de discipline sont allés en Afrique de l'Ouest pour des audiences du Comité qui ont duré un mois. Le rapport du Comité paritaire de discipline a été envoyé à la Vice-Secrétaire générale le 7 octobre 2008. Au bout d'un mois, [le requérant] n'avait reçu aucune information quant aux résultats. Le 10 novembre 2008, il a donc demandé par écrit au Comité paritaire de discipline de lui envoyer une copie de son rapport et le Comité lui en a envoyé une le 11 novembre 2008.

2. Le 13 novembre 2008, [le requérant] a été informé oralement que M^{me} Migiro, la Vice-Secrétaire générale, était sur le point de lui adresser un blâme concernant les allégations de harcèlement sexuel, malgré la recommandation du Comité paritaire de discipline tendant à ce que les charges contre lui soient abandonnées. Puis, le 1^{er} décembre 2008, il a reçu par courrier électronique une copie du blâme qui était daté du 11 novembre 2008.

3. Le Groupe de l'administration de la justice remet normalement une copie au Groupe des conseils lorsqu'il envoie des décisions et des rapports aux membres du personnel. Le Groupe des conseils calcule ensuite le délai dans lequel le membre du personnel doit présenter un appel et l'inscrit dans sa base de données. Dans le cas d'espèce, le Groupe de l'administration de la justice s'est trompé et n'a envoyé de copie ni au Groupe des conseils ni au conseil lui-même. Le résultat est qu'aucun délai n'a été inscrit dans la base de données au sujet d'un appel.

4. Depuis que j'ai pris ma retraite de l'ONU, je passe la plupart des mois d'hiver en Floride, souvent dans des zones rurales où se trouvent des forêts, une jungle subtropicale et de vastes étendues subsistant de la prairie, ainsi que d'intéressants itinéraires cyclables de montagne. Les liaisons aussi bien par téléphone portable que par Internet sont généralement très mauvaises. Avant

mes départs, je confie donc les affaires urgentes à d'autres conseils. J'emporte avec moi les dossiers des affaires moins urgentes pour y travailler autant que le temps et les communications me le permettent. Le Groupe des conseils a l'habitude de demander des prolongations de délai pour les affaires les moins urgentes au sujet desquelles mon travail n'est pas terminé. L'hiver dernier, je suis allé au Texas de même qu'en Floride pour faire de la bicyclette dans le désert. J'ai supposé à tort que le Groupe des conseils demanderait une prolongation pour le requérant. Il ne l'a pas fait parce qu'aucun délai n'était indiqué dans la base de données.

5. Il serait très injuste à l'égard [du requérant] de ne pas lui laisser le temps de faire appel en raison d'erreurs commises par le Groupe de l'administration de la justice et par son conseil. Je demande donc respectueusement au Tribunal administratif d'examiner la requête du [requérant].

Positions des parties

7. Le requérant demande au Tribunal de considérer son appel recevable. À l'appui de sa requête, il joint uniquement la lettre déjà mentionnée de son conseil expliquant les retards dans le dépôt de l'appel. Succinctement, il avance que la décision contestée n'a été notifiée qu'à lui et, donc, que le Groupe des conseils n'a pas inscrit le délai dans sa base de données interne et que ce délai n'a pas été respecté pour cette raison. En outre, le conseil du requérant a expliqué avoir cru à tort que le Groupe des conseils demanderait une prolongation du délai alors qu'il ne l'a pas fait de sorte qu'aucun délai n'a été inscrit dans la base de données.

8. Quant au fond, le requérant fait valoir que le défendeur n'a pas apporté les preuves comme il l'aurait dû et prétend avoir été victime de discrimination parce que « le groupe de femmes qui l'a accusé ne l'appréciait pas en raison de son nom de famille qui est réellement laid et de ses origines familiales ordinaires ». Le requérant affirme en outre que son affaire n'a pas été dûment examinée parce que, dans son rapport, le groupe d'enquête a pris la liberté de formuler une « conclusion juridique selon laquelle le requérant était coupable de harcèlement sexuel ». Le requérant affirme qu'une bonne administration de la justice lui a été refusée parce que ses supérieurs n'ont pas respecté les règles de l'ONU relatives aux évaluations du

comportement professionnel : par exemple, les évaluations de son comportement professionnel en 2005 et 2006 n'ont été achevées qu'en 2007.

9. Le défendeur affirme que le requérant disposait de 90 jours à compter de la réception de la lettre du 11 novembre 2008 pour faire appel; or, son appel a été déposé le 30 juin 2009, bien après la date limite pour sa présentation. Selon le défendeur, il n'existait pas de raison impérieuse pour suspendre cette date. Une copie de la lettre du 11 novembre 2008 ayant été communiquée au requérant, l'Organisation n'avait aucune obligation additionnelle d'en envoyer une à son conseil.

Examen et conclusions

10. Même si le Tribunal devait accepter la thèse du requérant selon laquelle il n'a reçu la lettre du 11 novembre 2008 de la Vice-Secrétaire générale que le 1^{er} décembre 2008, il aurait dû faire appel au plus tard le 2 mars 2009 car il disposait de 90 jours à compter de la date de notification pour faire appel de la décision (voir art. 7.4 du Statut de l'ancien Tribunal administratif). Sa requête était datée du 30 juin 2009, soit 120 jours après la date limite, et l'ancien Tribunal administratif l'a reçue le 6 juillet 2009.

11. Comme le Tribunal administratif l'a déclaré dans *Morsy* (UNDT/2009/036), *Avina* (UNDT/2010/054) et *Rosca* (UNDT/2009/052), pour qu'il supprime ou suspende les dates limites définies dans l'article 8 de son Statut, les raisons exposées dans les demandes d'annulation ou de suspension des dates limites doivent faire apparaître des circonstances sortant de l'ordinaire, tout à fait inhabituelles, spéciales ou peu courantes; elles doivent être exceptionnelles, ou sans précédent, ou être indépendantes de la volonté du requérant (au sujet d'autres références concernant le sens de « circonstances exceptionnelles », selon les critères employés par l'ancien Tribunal administratif de l'ONU, qui exigent que les raisons du retard « ne dépendent pas de la volonté du requérant », voir *Samardzic et consorts* (UNDT/2010/019),

Barned (UNDT/2010/083), et *Osman* (UNDT/2010/158). Pour les raisons exposées dans *Morsy* qu'il est inutile de répéter ici, je ne propose pas de suivre ces critères).

12. Il n'est pas contesté que le requérant était au courant de la décision contestée car il en a été informé tant oralement que, fait plus important, par écrit. De plus, le 10 novembre 2008, le requérant a même demandé par écrit, au Comité paritaire de discipline, une copie de son rapport qui lui a été envoyée le 11 novembre 2008. Pourtant, le requérant n'a fourni absolument aucune explication concernant sa propre inaction après que le blâme lui a été notifié. Alors qu'il lui incombait de suivre son affaire avec diligence, il n'existe aucun élément prouvant qu'il a pris la moindre mesure pour faire appel en temps utile ou qu'il a éprouvé des difficultés à se mettre en rapport avec son conseil après la notification de la décision contestée. S'il avait rencontré pareilles difficultés, il aurait pu chercher à obtenir les services d'un autre conseil ou demander au Groupe des conseils de confier son dossier à un autre conseil. Le requérant n'a pas non plus invoqué de raison quelconque, autre que celles qui sont exposées dans la lettre de son conseil, qui l'aurait empêché de faire appel.

13. En outre, rien dans les éléments dont le Tribunal est saisi ne suggère que l'Administration aurait mal renseigné le requérant sur ses droits à faire appel de la décision [voir *Johnson* (UNDT/2009/037)]; en fait, la lettre contestée du 11 novembre 2008 explique expressément que « Conformément aux dispositions de l'alinéa d) de l'article 110.4 du Règlement du personnel, tout appel que vous souhaiteriez déposer au sujet de la décision ci-dessus devra l'être directement au Tribunal administratif ».

14. Comme le Tribunal l'a déclaré dans *Morsy*, le requérant doit montrer qu'il n'a pas été négligent et n'a pas non plus perdu le droit d'être entendu par sa propre inaction ou son manque de vigilance. En dernière analyse, il incombait au requérant, qui était informé de l'état de son affaire, de donner des instructions à son conseil. Le Tribunal ne peut pas accepter que des membres du personnel confient sans réserve le soin de déposer leurs requêtes à leur conseil dès sa nomination [*Avina*

(UNTD/2010/054)]. Rien dans le dossier dont le Tribunal est saisi ne prouve que le requérant a pris des mesures quelconques pour faire appel de la décision dans les délais applicables ou demander une prolongation de ceux-ci. Le requérant a montré de la négligence et a perdu son droit d'être entendu.

Conclusion

15. La requête vient trop tard parce que le requérant ne l'a pas déposée dans les délais prévus. J'estime que le requérant n'a pas agi avec diligence dans son affaire et qu'il n'existe pas de circonstance exceptionnelle qui justifierait que les délais soient levés. La demande est rejetée.

(Signé)

Juge Ebrahim-Carstens

Ainsi jugé le 15 octobre 2010

Enregistré au greffe le 15 octobre 2010

(Signé)

Morten Albert Michelsen, fonctionnaire responsable, Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Greffe de New York