

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 septembre 2004
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1187

Affaire n° 1281

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Julio Barboza, Président; M. Kevin Haugh, Vice-Président; Omer Youssif Bireedo;

Attendu qu'à la demande d'une ancienne fonctionnaire de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (ci-après dénommée la « CEA »), le Président du Tribunal, avec l'assentiment du défendeur, a prolongé jusqu'au 31 décembre 2002 le délai imparti pour le dépôt d'une requête introductive d'instance devant le Tribunal;

Attendu que, le 22 décembre 2002, la requérante a déposé une requête contenant des conclusions qui se lisaient comme suit :

« *CONCLUSIONS* »

a. ... La requérante soutient énergiquement que la conclusion et la décision du Comité paritaire de discipline de Nairobi selon lesquelles la requérante est coupable de faute ont totalement négligé les faits de la cause qui lui ont été soumis et ont par conséquent été erronées.

Le Secrétaire général n'aurait pas dû accepter ladite décision ni faire fond sur celle-ci pour décider de licencier la requérante avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.

b. Le Tribunal est prié d'examiner avec objectivité les faits de la présente affaire et de parvenir à la conclusion que le Secrétaire exécutif de la CEA et le mécanisme qu'il contrôlait ont fait de la requérante la victime d'une maltraitance et d'une discrimination systématiques sans précédent.

...

...

f. ...

Le Tribunal est respectueusement prié de dire et juger que la requérante s'est bornée à réagir face à l'injustice criante ... commise à son égard par le Secrétaire exécutif de la CEA, lequel, à l'aide de sa position exaltée, a refusé de promouvoir la requérante à un poste pour lequel elle était éminemment qualifiée.

...

4. MESURES DEMANDÉES

i. ... Le Tribunal est respectueusement prié d'annuler la décision par laquelle le Secrétaire général a licencié la requérante.

ii. En outre, le Tribunal est prié d'attribuer à la requérante une indemnité représentant l'équivalent de cinq ans de traitement de base net en réparation du préjudice, de la torture mentale, des humiliations et des dommages qu'elle a subis.

iii. Comme la requérante aurait dû prendre sa retraite à compter [du 31 décembre] 2001, le Tribunal est prié d'ordonner la mise à la retraite de la requérante avec toutes les indemnités et prestations qui lui sont dues.»

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour la réplique du défendeur jusqu'au 11 juillet 2003;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 31 mai 2003;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 16 septembre 2003;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 13 septembre 1971 en qualité de commis -sténographe (G-3) au Département des affaires économiques et sociales en vertu d'un engagement de durée déterminée. Son engagement a par la suite été renouvelé et elle a été promue à plusieurs reprises et elle est devenue titulaire d'un engagement permanent. Le 1^{er} avril 1978, elle a été affectée à la CEA. À la date des événements qui ont donné lieu à la présente requête, la requérante était spécialiste de la gestion des programmes (P-3).

Le 21 juillet 1999, la requérante a écrit au Secrétaire exécutif de la CEA, l'appelant le « Destructeur (*sic*) de la CEA », alléguant qu'il était, avec d'autres, coupable de fraude et de corruption et menaçant que, s'il commettait « une autre erreur », le Syndicat du personnel « ferait savoir même à la Banque mondiale qu'il était devenu une lourde charge pour elle dans la région ». Elle le mettait en garde contre la « justice populaire » et l'avertissait que « vous risqueriez même de forcer le personnel ... de vous poursuivre la machette à la main ... Oubliez les gardes de sécurité. » La requérante formulait des menaces semblables à l'endroit d'un autre fonctionnaire. Elle cataloguait une série de maux à la CEA ainsi que les conséquences catastrophiques qu'ils pouvaient avoir et affirmait qu'il pourrait être remédié à la situation en lui accordant une promotion à la classe P-5.

Le 5 octobre 1999, la requérante a de nouveau écrit au Secrétaire exécutif de la CEA en termes menaçants, déclarant, entre autres, « Je vous implore de ne pas me forcer à vous [combattre] jusqu'au bout. Ce que je demande, c'est seulement ce à

quoi j'ai droit. Vous risquez de regretter un jour votre recours continu à la force aveugle ».

Le 14 octobre 1999, le Secrétaire exécutif de la CEA a porté le comportement de la requérante à la connaissance du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et a demandé qu'elle soit immédiatement suspendue avec traitement en attendant qu'il soit mené une investigation. La requérante a été suspendue avec traitement à compter du 18 octobre 1999 pour une période initiale de trois mois en attendant l'issue de l'investigation. Sa suspension a par la suite été prolongée d'une nouvelle période de trois mois.

En décembre 1999, la requérante a été invitée à consulter le Service médical pour déterminer si les allégations formulées à son encontre pouvaient être imputées au stress qu'elle aurait pu vivre dans le contexte de son travail. La requérante a refusé de coopérer avec le Service médical.

Le 15 mai 2000, la requérante a été formellement accusée de faute. Elle a été informée que ses mémorandums du 21 juillet et du 5 octobre 1999 contenaient des propos diffamatoires et des menaces contre le Secrétaire exécutif et d'autres hauts fonctionnaires de la CEA et que ses actes étaient contraires aux normes de conduite attendues des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. En outre, elle a été informée que, du fait de son « refus de coopérer et de subir un examen médical et pour pouvoir mener à son terme l'investigation sur les actes fautifs qui lui étaient imputés », elle était suspendue avec traitement jusqu'à nouvel ordre en attendant l'issue finale de son affaire. La requérante a été invitée à fournir une explication écrite dans un délai de 14 jours et a été informée de son droit de se faire assister par un conseil.

La requérante a répondu les 7 juillet et 22 septembre 2000 qu'elle avait seulement dit la vérité et qu'il aurait été « irrationnel » de sa part « d'aller jusqu'à risquer sa vie en se soumettant à une quelconque procédure médicale organisée par la CEA ».

Le 9 novembre 2000, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a recommandé que l'affaire soit soumise à un Comité paritaire de discipline spécial à Nairobi. Il avait en effet été suggéré précédemment qu'il serait sans doute mieux approprié de faire examiner l'affaire à Nairobi de crainte qu'un Comité paritaire de discipline constitué à Addis Abeba ne soit accusé de parti pris. La requérante a alors été informée que son affaire serait soumise au Comité paritaire de discipline à Nairobi.

Le 6 février 2001, la requérante a été informée qu'il avait été constitué un Comité paritaire de discipline pour examiner son cas et il lui a été rappelé qu'elle avait le droit de se faire assister par un conseil. Elle a été invitée à présenter sa défense dans un délai de deux semaines. Le 24 avril, la requérante a soumis ce que le Comité paritaire de discipline a appelé un « volumineux dossier ».

Le 2 juillet 2001, le Secrétaire du Comité paritaire de discipline a écrit à la requérante, aux bons soins de la CEA, pour lui faire savoir que le Comité n'avait pas réussi à comprendre les arguments qu'elle avait avancés à sa décharge et qu'elle devrait présenter sa défense de manière claire et concise. Il l'a instamment engagée à soumettre un tel document dans un délai de deux semaines, faute de quoi le Comité paritaire de discipline devrait statuer sans avoir pu comprendre sa défense. Il a de nouveau rappelé à la requérante qu'elle avait le droit de se faire assister par un conseil. En l'absence de réponse, le Secrétaire du Comité paritaire de discipline a, le

21 août, écrit à la CEA pour demander si elle avait essayé de se mettre en rapport avec la fonctionnaire. Le 22 août, la CEA a répondu que la lettre du 2 juillet avait été transmise par télécopie à la requérante les 13 et 27 juillet et a transmis au Comité paritaire de discipline les avis confirmant l'envoi des télécopies en question et copie d'un courriel de la requérante indiquant le numéro de télécopieur auquel l'on pouvait la joindre. Toutefois, en réponse à un courriel du Secrétaire du Comité paritaire de discipline, la requérante affirmait n'avoir reçu la lettre du 2 juillet que le 27 août.

Le 10 septembre 2001, la Coordonnatrice de la Liste des conseils a adressé une télécopie au Secrétaire du Comité paritaire de discipline lui faisant savoir que la requérante avait sollicité son aide et lui demandant si la requérante s'était vu donner l'occasion de répondre aux allégations formulées contre elle ainsi qu'un délai raisonnable pour trouver un conseil et préparer sa défense. Le Président du Comité paritaire de discipline a, le 18 septembre, répondu que la requérante avait été informée de son droit de se faire assister par un conseil dès le 6 février et que le Comité considérait qu'elle avait eu amplement le temps de préparer sa défense avec l'aide d'un conseil. Le 18 septembre également, le Secrétaire du Comité paritaire de discipline a informé la requérante que le Comité avait décidé de statuer sur son cas sur la base des documents qu'elle avait présentés jusqu'alors.

Le 18 octobre 2001, le Comité paritaire de discipline a présenté son rapport. Ses considérations, sa conclusion et sa recommandation se lisaient comme suit :

« 2. **Considérations**

Pour déterminer la sanction qui s'imposait, le Comité a considéré que les actes fautifs imputés à la requérante étaient d'une telle gravité que toute relation de travail constructive entre la fonctionnaire et l'Organisation était devenue impossible. La sanction appropriée devait par conséquent être la dissolution des rapports d'emploi.

3. **Conclusion**

À la lumière des considérations qui précèdent, le Comité conclut que la fonctionnaire est coupable des actes fautifs qui lui sont imputés.

4. **Recommandation**

Le Comité recommande par conséquent que la fonctionnaire soit licenciée avec indemnité tenant lieu de préavis.

Remarque :

Bien que le Comité ait éprouvé des doutes au sujet de la santé mentale de la fonctionnaire, celle-ci, en refusant de se soumettre à une visite médicale, a affirmé être saine d'esprit. Le Comité n'a donc eu d'autre choix que de procéder sur cette base et de présumer que la fonctionnaire était pleinement responsable de ses actes et capable de participer à la procédure. Le Comité tient cependant à insister sur le fait qu'il soupçonne que la fonctionnaire risque fort bien de souffrir de problèmes de santé mentale. »

Le 7 janvier 2002, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport du Comité paritaire de discipline à la requérante et a informé celle-ci de ce qui suit :

« Le Secrétaire général a, après mûre réflexion, décidé de souscrire aux constatations du Comité et d'accepter sa conclusion, à savoir que toute relation de travail constructive entre vous et l'Organisation est maintenant devenue impossible. Le Secrétaire général partage néanmoins la crainte du Comité, à savoir que votre comportement ne résulte d'une affection médicale. Le Secrétaire général sait que vous avez refusé à plusieurs reprises de vous soumettre à une évaluation médicale. Néanmoins, mû par cette crainte, il a décidé de suspendre l'application de la décision de vous licencier pendant la durée nécessaire pour que vous puissiez bénéficier d'une dernière possibilité de vous soumettre à une évaluation médicale. Vous êtes par conséquent invitée, *dès réception de cette lettre*, qui vous est adressée par télécopie, à vous mettre en rapport *d'urgence* ... avec le médecin [des Nations Unies] de l'infirmierie du bâtiment du PNUD à Lagos (Nigéria) qui vous orientera vers le médecin à consulter en vue d'une telle évaluation. ...

Le Secrétaire général reviendra sur votre affaire dès que possible après réception du rapport du médecin ou s'il est informé, dans la semaine suivant réception de la présente lettre, que vous ne vous êtes pas mise en rapport [avec le médecin des Nations Unies]. Dans ce dernier cas, le Secrétaire général considérera que vous avez décidé de ne pas vous soumettre à une visite médicale et votre licenciement pour faute prendra effet à la date à laquelle vous aurez reçu la présente lettre. »

Le 4 mars 2002, le Secrétaire général adjoint à la gestion a écrit à la requérante pour l'informer de ce qui suit :

« Le Secrétaire général prend note du fait que vous avez saisi l'occasion qui vous a été offerte de vous soumettre à une visite médicale et a reçu le rapport du médecin qui a évalué votre cas. Selon ce rapport, vous ne souffrez d'aucune affection psychiatrique qui vous empêcherait de travailler. À la lumière de cette conclusion, le Secrétaire général considère qu'il n'existe aucun motif de mettre fin à vos services pour raisons de santé et il a par conséquent décidé de vous licencier avec indemnité tenant lieu de préavis conformément à la disposition 110.3 vii) du Règlement du personnel, mais sans indemnité de licenciement, avec effet à la fermeture des bureaux le jour où vous recevrez la présente lettre. »

Le 22 décembre 2002, la requérante a déposé la requête introductive d'instance susmentionnée devant le Tribunal.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. Le Comité paritaire de discipline s'est trompé et le Secrétaire général n'aurait pas dû accepter sa recommandation.
2. Les droits de la requérante à une procédure régulière ont été violés.
3. La requérante a fait l'objet d'une punition excessivement sévère.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. Le Secrétaire général jouit de larges pouvoirs discrétionnaires en matière disciplinaire, notamment pour ce qui est de déterminer ce qui constitue une faute justifiant un licenciement. La décision de licencier la requérante a été prise valablement dans l'exercice de ces pouvoirs discrétionnaires.

2. La requérante n'a pas répondu aux normes requises des fonctionnaires internationaux.

3. Les droits de la requérante à une procédure régulière ont été pleinement respectés.

4. Il n'a été apporté aucune preuve de la discrimination et de la maltraitance alléguées par la requérante. La décision de la licencier n'a pas non plus été viciée par un parti pris, une discrimination, une motivation irrégulière ou d'autres facteurs dépourvus de pertinence.

Le Tribunal, ayant délibéré du 1^{er} au 23 juillet 2004, rend le jugement suivant :

I. La présente affaire découle de la décision du défendeur de licencier la requérante conformément à la disposition 110.3 vii) du Règlement du personnel à la suite d'une recommandation formulée par le Comité paritaire de discipline de Nairobi. La requérante fait valoir au Tribunal que le défendeur a commis une erreur dans l'adoption de sa décision; que la mesure disciplinaire qui lui a été imposée, c'est-à-dire le licenciement, a été excessivement sévère; et que ses droits à une procédure régulière ont été violés.

II. La requérante a été accusée de faute pour avoir tenu des propos diffamatoires et menaçants à l'encontre des membres de la direction générale de la CEA et a été informée que ses actes étaient contraires aux normes de conduite attendues des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. Ces accusations étaient liées aux deux lettres qu'elle avait adressées au Secrétaire exécutif de la CEA en 1999. Dans la première de ces lettres, envoyée le 21 juillet 1999, la requérante alléguait, entre autres, que le Secrétaire exécutif était coupable de fraude et de corruption. Elle évoquait la « justice populaire » et avertissait que le personnel de la CEA pourrait être forcé « de la poursuivre la machette à la main ». Dans sa seconde lettre, datée du 5 octobre 1999, elle formulait à nouveau des menaces voilées ainsi que différentes attaques *ad hominem* contre le Secrétaire exécutif. Apparemment, la requérante considérait qu'il pourrait être remédié à la « triste situation » de la CEA en lui accordant une promotion à la classe P-5.

III. La requérante affirme avoir écrit ces lettres pour réagir à « une maltraitance et une discrimination systématiques sans précédent ». Elle invoque à ce propos le fait qu'il lui avait été confié des tâches de classe G-5 plutôt que des tâches correspondant à la classe P-3 à laquelle elle était parvenue. Le Tribunal considère que toute cette question est *res judicata*, ayant statué à ce sujet dans son jugement n°1035, *Igwebe* (2001). Dans cette affaire, la Commission paritaire de recours est parvenue à la conclusion que la requérante avait été rétrogradée *de facto* et est parvenue à la conclusion qu'elle avait été victime d'une discrimination systématique. Elle a recommandé que la requérante « soit affectée à un poste correspondant à sa classe, son ancienneté et ses qualifications » et qu'il lui soit versé un montant correspondant à un mois de traitement de base net « compte tenu des mauvais traitements systématiques dont elle a été l'objet ». Bien que la Commission ne le sût pas lorsqu'elle a formulé ses recommandations, toutefois, le poste en question avait été officiellement classé P-3. À la lumière de cette information, le Tribunal a rejeté toutes les conclusions sur le fond figurant dans la requête dont il avait été saisi et a considéré que

« ayant constaté que la requérante avait été victime de discrimination pour avoir été de fait rétrogradée, la Commission a été amenée à conclure que la requérante avait été victime de discrimination systématique, dans la mesure

où, détachés de la conclusion de discrimination tirée de la constatation qu'elle avait été rétrogradée, les éléments de preuve que celle-ci a produits à l'appui de ses autres allégations de discrimination étaient relativement faibles. Le Tribunal estime que, si elle avait été informée de ce que le Groupe des politiques relatives à la rémunération et au classement des emplois, au Siège, avait effectivement classé le poste de la requérante et ce, à la classe P-3, la Commission n'aurait pas entrepris de faire sa propre évaluation et n'aurait pas conclu que, de fait, la requérante avait été rétrogradée. Le Tribunal est d'avis que, si elle avait été informée du classement effectué par le Groupe des politiques relatives à la rémunération et au classement des emplois, la Commission aurait suivi la jurisprudence ... du Tribunal et n'aurait pas conclu à une rétrogradation de fait constitutive de discrimination à l'encontre de la requérante. »

Le Tribunal a effectivement ordonné le versement à la requérante d'une indemnité représentant l'équivalent d'un mois de traitement de base net du fait que le défendeur s'était fondé, pour rejeter la recommandation de la Commission paritaire de recours, sur des informations dont celle-ci n'avait pas connaissance et que, comme « les conclusions de la Commission étaient justifiables au vu des renseignements dont elle était saisie, le Tribunal considère qu'il serait injuste et inéquitable de priver la requérante de l'indemnisation que la Commission paritaire de recours a recommandé de lui verser ».

Comme le Tribunal n'a pas accueilli ses allégations de discrimination et de harcèlement en 2001, la requérante ne peut pas maintenant chercher à étayer ses nouvelles allégations de discrimination en les fondant sur ces mêmes faits. Elle ne peut pas non plus invoquer ce jugement pour soutenir que le Tribunal a constaté l'existence d'un tel comportement systématique. Le Tribunal rappelle la position qu'il a uniformément défendue, à savoir que, lorsque de telles allégations sont formulées, c'est sur le requérant que repose l'*onus probandi*. [Voir les jugements n° 639, *Leung-Ki* (1994); n° 784, *Knowles* (1996); n° 870, *Choudhury et consorts* (1998); et n° 1069, *Madarshahi* (2002).] En l'espèce, le Tribunal considère que la requérante ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve qui lui incombait.

IV. Le Tribunal en vient maintenant à la procédure disciplinaire. Il a examiné soigneusement les lettres de la requérante du 21 juillet et du 5 octobre 1999 et est parvenu à la conclusion que ces deux textes, tant par leur substance que par leur style, étaient totalement intolérables et inacceptables de la part d'un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies. Il est établi pour lui que ces deux lettres constituent effectivement une faute de la part de la requérante. Le fait qu'elles n'étaient pas destinées à être publiées à l'extérieur et ne l'ont jamais été ne change absolument rien à ce constat. Même à supposer que la requérante dise vrai lorsqu'elle affirme que, si elle a adopté ce ton dans ses lettres, c'était en raison d'une « série incessante d'actes de dénigrement, de faussetés et de mauvais traitements manifestes », ce que la requérante est loin d'avoir prouvé, le Tribunal convient avec le Comité paritaire de discipline et le Secrétaire général qu'en raison des lettres en question, « toute relation de travail constructive entre la fonctionnaire et l'Organisation était devenue impossible ». Le Tribunal considère en outre que ces lettres révèlent de la part de leur auteur un manque d'équilibre et de retenue qui est tout simplement inacceptable chez un fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies.

En outre, le Tribunal a toujours déclaré qu'« en matière disciplinaire, le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire. L'exercice de ce pouvoir ne peut être mis en question que si les garanties d'une procédure régulière n'ont pas été observées ou s'il est entaché de parti pris, préjugés ou autres facteurs non pertinents » [jugement n° 583, *Djimbaye* (1992). Voir, d'une manière générale, les jugements n° 210, *Reid* (1976); n° 300, *Sheye* (1982); et n° 941, *Kiwanuka* (1999).] Les constatations auxquelles est parvenu le Tribunal au paragraphe III ci-dessus montrent que la requérante n'a pas apporté la preuve que la procédure disciplinaire ait été viciée de quelque manière que ce soit, de sorte que sa conclusion doit être rejetée.

V. Le contenu et le ton des lettres en question étaient à tel point incroyables que le Comité paritaire de discipline a confessé avoir éprouvé quelques doutes concernant la santé mentale de la requérante, joignant à son rapport la « Remarque » suivante :

« Bien que le Comité ait éprouvé des doutes au sujet de la santé mentale de la fonctionnaire, celle-ci, en refusant de se soumettre à une visite médicale, a affirmé être saine d'esprit. Le Comité n'a donc eu d'autre choix que de procéder sur cette base et de présumer que la fonctionnaire était pleinement responsable de ses actes et capable de participer à la procédure. Le Comité tient cependant à insister sur le fait qu'il soupçonne que la fonctionnaire risque fort bien de souffrir de problèmes de santé mentale. »

Le Tribunal est d'avis que le Comité n'avait effectivement d'autre choix, la fonctionnaire ne pouvant pas être forcée à se soumettre à une évaluation médicale.

La requérante s'est en fait vu offrir une deuxième chance, le Secrétaire général « [partageant] la crainte du Comité, à savoir que votre comportement ne résulte d'une affection médicale » et ayant décidé de suspendre l'application de la décision de la licencié pendant une semaine jusqu'à ce que son état puisse être évalué par un médecin. La requérante a par la suite été examinée par un médecin qui a fait savoir qu'elle ne souffrait d'aucune affection psychiatrique qui l'empêcherait de travailler, de sorte que le Secrétaire général a considéré « qu'il n'existe aucun motif de mettre fin à vos services pour raisons de santé et ... a par conséquent décidé de vous licencié avec indemnité tenant lieu de préavis conformément à la disposition 110.3 vii) du Règlement du personnel, mais sans indemnité de licenciement ».

Le Tribunal considère que l'Organisation a, à toutes les étapes de la procédure, donné à la requérante le bénéfice du doute. En dépit de la nature des lettres en question, la requérante a affirmé être saine d'esprit, ce qui a été confirmé par un médecin. La requérante doit par conséquent assumer la pleine responsabilité de ses actes.

VI. La requérante affirme que le licenciement a constitué une mesure excessivement sévère étant donné les circonstances de l'espèce. Si le Tribunal a « toujours considéré que le Secrétaire général jouit de larges pouvoirs discrétionnaires en vertu de cette disposition en matière disciplinaire, y compris pour ce qui est de déterminer ce qui constitue une faute grave et la sanction appropriée » [jugement n° 436, *Wiedl* (1988)], l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire peut se trouver vicié si la sanction imposée apparaît comme disproportionnée. Dans son jugement n° 1090, *Berg* (2002), le Tribunal a considéré qu'en imposant des mesures disciplinaires sans proportion avec les faits, « les mesures prises par le défendeur ont dépassé les limites de ses larges pouvoirs

discrétionnaires ». Le Tribunal a évalué la proportionnalité de la sanction dans un certain nombre d'affaires disciplinaires et a accordé une réparation lorsqu'il a considéré que la sanction disciplinaire imposée était hors de proportion avec les circonstances de l'affaire. [Voir, par exemple, *Berg*, *ibid.*, et le jugement n° 1011, *Iddi* (2001).]

En l'espèce, le Tribunal estime que le licenciement n'a pas été une mesure disproportionnée et a, au contraire, été tout à fait approprié eu égard aux circonstances. Il est décevant qu'une telle mesure ait dû être imposée à une fonctionnaire se trouvant si près de la retraite, mais la responsabilité en incombe à la requérante elle-même. L'Organisation des Nations Unies est en droit d'attendre de ses fonctionnaires une dignité et une conduite qui sont bien loin de celles qui ont caractérisé les propos diffamatoires, l'hostilité et les menaces aussi bien ouvertes que dissimulées de la requérante.

VII. Enfin, la requérante soutient que ses droits à une procédure régulière ont été violés. Cette affirmation est fondée sur l'argument qu'elle a été empêchée de présenter sa défense comme il convient devant le Comité paritaire de discipline, ce qui lui a porté préjudice.

La requérante a été invitée à présenter sa défense au Comité paritaire de discipline au début du mois de février 2001. Elle a produit un « dossier volumineux » mais, le 2 juillet, le Comité lui a écrit pour lui faire savoir qu'il n'avait pu comprendre ses moyens de défense. Elle a été instamment engagée à présenter une défense claire et concise dans un délai de deux semaines, faute de quoi le Comité paritaire de discipline devrait statuer sans comprendre ses arguments. La requérante a par la suite prétendu n'avoir reçu la lettre du 2 juillet que près de deux mois plus tard, mais il ressort d'un avis de confirmation d'envoi par télécopie qu'elle lui a été envoyée opportunément. Le 10 septembre, la Coordonnatrice de la Liste des conseils a fait savoir au Comité paritaire de discipline que la requérante avait sollicité son assistance et a demandé si la requérante s'était vu donner l'occasion de répondre aux allégations formulées contre elle et un délai raisonnable pour trouver un conseil et préparer sa défense. Le Président du Comité paritaire de discipline a répondu que la requérante avait été informée de son droit de se faire assister par un conseil dès le 6 février et que le Comité considérait qu'elle avait eu amplement le temps d'organiser sa défense avec l'aide d'un conseil. La requérante a alors été informée que le Comité avait décidé de poursuivre l'examen de son affaire sur la base des documents présentés.

Il va de soi que le droit de se défendre constitue un aspect fondamental d'une procédure régulière. Cependant, ni le chapitre X du Statut du personnel, ni l'instruction administrative ST/AI/371 du 2 août 1991, intitulée « Mesures et procédures disciplinaires révisées » n'autorisent un requérant à paralyser indéfiniment la procédure disciplinaire. Le Tribunal convient avec le Comité paritaire de discipline que la requérante a eu raisonnablement le temps soit de préparer sa défense, soit de demander à un conseil de le faire. Elle a été maintes fois informée de son droit de se faire assister par un conseil, et le Comité paritaire de discipline a fait preuve d'indulgence dans l'application des délais. Le Tribunal n'a donc discerné aucune violation des droits statutaires de la requérante.

VIII. Par ces motifs, la requête est rejetée dans son intégralité.

(Signatures)

Julio **Barboza**
Président

Kevin **Haugh**
Vice-Président

Omer Youssif **Biredo**
Membre

Genève, le 23 juillet 2004

Maritza **Struyvenberg**
Secrétaire