

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement No 1002

Affaire No 1094

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Mayer Gabay, Président; Mme Marsha A. Echols; et  
M. Spyridon Flogaitis;

Attendu qu'à la demande d'une fonctionnaire au Haut Commissariat aux droits  
de l'homme (ci-après dénommé le HCDH), le Président du tribunal a, avec  
l'assentiment du défendeur, prorogé jusqu'au 31 août 1999 le délai fixé pour  
l'introduction d'une requête devant le Tribunal;

Attendu que le 31 août 1999, la requérante produit une requête dont les  
conclusions se lisaient comme suit :

« **II. Conclusions**

8. La requérante ... prie le [Tribunal administratif des Nations Unies] de  
tenir une procédure orale afin qu'elle ... puisse interroger ... des témoins  
...

*Sur la procédure*

9. ... [L]a requérante demande qu'il soit procédé à des tests médicaux afin  
de déterminer la paternité de l'enfant de Mme [R.] Hijazi ...
10. ... [La] requérante prie le Tribunal d'ordonner à l'Administration de  
répondre ... aux questions écrites ...
- ...
12. La requérante demande que sa requête soit examinée exclusivement à  
huis clos, sur la base des écritures et d'une procédure orale.
- ...
15. La requérante prie respectueusement le Tribunal administratif des  
Nations Unies d'ordonner au Secrétaire général de prendre les mesures  
suivantes en réparation du traitement qui lui a été infligé par le  
défendeur :
- L'annulation de la décision contestée prise par [le Secrétaire général] de  
verser un avertissement écrit dans son dossier et de suspendre d'un an  
tous avancements d'échelon au titre de son traitement ...
  - Le retrait de toutes mentions concernant l'incident en question du dossier  
de la requérante;
  - Le rétablissement rétroactif de tous les avancements d'échelon;
  - L'abandon total de toutes les accusations précitées portées contre la  
requérante;

- L'octroi à la requérante de dommages-intérêts moraux au titre de l'épreuve psychologique et physique que les allégations mal fondées mentionnées ci-dessus lui ont occasionnée;
- L'octroi à la requérante de la somme de 7 500 francs suisses au titre de frais et dépenses en l'espèce;
- L'octroi à la requérante, à titre rétroactif, d'une indemnité de fonctions couvrant les 13 derniers mois compte tenu du fait qu'elle a exercé les fonctions d'assistante administrative, indemnité qui lui a été indûment refusée;
- Le retrait de toutes mauvaises appréciations du comportement professionnel de la requérante par ... inspirées par le parti pris et le préjugé de ... contre la requérante;
- L'appréciation immédiate des plus récents états de service de la requérante par un comité indépendant et impartial;
- L'octroi d'une indemnité en considération du rapport de forces inégal entre l'Administration et les fonctionnaires titulaires de contrat de courte durée, de nature à avertir l'Administration qu'elle doit traiter ses fonctionnaires avec dignité et respect;
- Toute autre mesure que le Tribunal administratif des Nations Unies jugera nécessaire, juste et équitable.»

Attendu que le défendeur a produit sa réponse le 6 février 2001;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 30 mai 2001;

Attendu que, le 10 juillet 2001, le Tribunal a décidé de ne tenir aucune procédure orale en l'espèce;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

La requérante est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies le 19 mai 1980 en vertu d'une nomination de courte durée comme commis de classe G-2 L au Programme des Volontaires des Nations Unies (PNUD), à Genève. Par la suite, on lui a offert plusieurs nominations de courte durée ou de durée déterminée, entrecoupées de deux interruptions de service, et ce jusqu'au 1er mars 1988, date à laquelle elle est entrée au service du Haut Commissariat aux droits de l'homme comme secrétaire de classe G4, en vertu d'un contrat pour une courte durée de quatre mois, qui a été prorogé à plusieurs reprises. La nomination en cours de la requérante au Haut Commissariat prend fin le 30 septembre 2001 en principe.

Dans une lettre datée du 7 mars 1997, une collègue de la requérante s'est plainte au Directeur général de l'ONUG que, le 5 mars 1997, la requérante avait tenu à son encontre des propos calomnieux et diffamatoires alors qu'elle l'avait croisée en se rendant à la cafétéria. La collègue de la requérante disait aussi avoir appris que la requérante avait tenu les mêmes propos à son sujet à d'autres membres du personnel en d'autres occasions et demandait au Directeur général de prendre les mesures voulues pour redresser la situation.

Dans un mémorandum daté du 18 mars 1997, le Chef du Service du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève a informé la requérante qu'une plainte avait été déposée contre elle et lui a demandé de présenter des observations avant le

26 mars. Le 21 mars 1997, la requérante a produit des observations préliminaires. Les 18 avril et 18 juillet 1997, elle a été priée de présenter d'autres observations écrites avant les 5 mai et 4 août 1997, respectivement. Dans les observations qu'elle a présentées le 4 août 1997, la requérante affirmait que « toutes ces allégations jointes aux faux témoignages démontrent une conspiration visant à mettre fin à ma carrière et, en définitive, à empêcher le renouvellement de mon contrat à son expiration ».

Le 12 août 1997, la requérante a été informée que l'ensemble du dossier serait transmis au Bureau de la gestion des ressources humaines pour examen et recommandation quant à la suite à lui donner.

Le 23 octobre 1997, le Directeur de la Division des services de spécialistes du Bureau de la gestion des ressources humaines a informé la requérante d'allégations de faute précisant que, si la preuve en était rapportée, « caractériseraient le manquement aux normes de conduite applicables ». La requérante a été informée de son droit à un conseil de son choix et invitée à présenter d'autres observations si elle le souhaitait. Elle a présenté ses observations le 18 novembre 1997.

Le 16 février 1998, le Chef du Service du personnel de l'ONUG a saisi le Comité paritaire de discipline de Genève de l'affaire.

Le 3 décembre 1998, le Comité paritaire de discipline a tenu une audience formelle au cours de laquelle les parties et témoins ont été entendus. Le Comité a adopté son rapport le 5 février 1999. Sa conclusion, sa recommandation et son observation spéciale se lisaient comme suit :

« **Conclusion et recommandations**

78. ...., le Comité **conclut** ce que suit :

- a. Il est établi qu'un vif échange a eu lieu entre la fonctionnaire et [une autre fonctionnaire] et il est fort probable que des propos désobligeants ont été tenus par l'une et l'autre partie;
- b. Il est établi que, à l'occasion de conversations avec deux autres membres du personnel, la fonctionnaire a tenu les propos qui lui sont reprochés; et
- c. Compte tenu de ce qui, aux yeux du Comité, constitue des circonstances atténuantes en l'espèce (...), *dans l'ensemble la conduite de la fonctionnaire ne saurait être qualifiée de faute*. En outre, de l'avis du Comité, la fonctionnaire ne devrait pas porter seule la responsabilité des incidents fâcheux en question.

79. Ce nonobstant, le Comité est d'avis que la conduite de la fonctionnaire n'est pas acceptable et, de ce fait, **recommande** au Secrétaire général par application de la disposition 110.3 b) i) du Règlement du personnel, d'adresser à la fonctionnaire un avertissement écrit pour son comportement en l'espèce.

**Observation spéciale**

80. Tirant enseignement de la présente espèce, le Comité tient à appeler l'attention du Secrétaire général sur les cas où les mauvaises relations entre personnes conduisent l'Administration à faire des enquêtes. À cet égard, le Comité considère qu'en commençant par entendre en personne tous les

intéressés, l'Administration pourrait s'éclairer quant au choix de la démarche à suivre. Si elle avait procédé de la sorte dès le début de la présente espèce, l'Administration aurait eu une idée plus juste du contexte dans lequel les faits en cause s'étaient produits et – de l'avis du Comité – sans doute fait l'économie d'une instance disciplinaire. Chose plus importante, si l'on considère que l'incident principal remonte à près de deux ans, l'Administration aurait sans doute pu intervenir plus promptement au niveau du Groupe en question.

81. ... le Comité est d'avis que tous les fonctionnaires impliqués dans la présente affaire auraient pu tirer profit des services et des possibilités de formation offerts par l'Organisation en ce domaine. »

Le 11 mars 1999, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait tenir copie du rapport du Comité paritaire de discipline à la requérante et l'a informée de ce qui suit :

« ...

Le Secrétaire général a examiné attentivement la constatation et les conclusions du Comité. Tout en souscrivant à la plupart des conclusions du Comité, il n'est pas d'avis que votre comportement ne constitue pas une faute et que vous ne devriez pas porter seule la responsabilité des incidents en question, cette conclusion lui paraissant aller à l'encontre de la constatation du Comité selon laquelle vous avez tenu des propos calomnieux à l'encontre de votre collègue devant deux autres fonctionnaires. Il considère qu'il s'agit là d'un acte dont vous portez seule la responsabilité. Le Secrétaire général considère en outre que, en répandant des rumeurs calomnieuses et préjudiciables à l'encontre d'une collègue, vous avez eu un comportement en deçà des normes de conduite requises d'un fonctionnaire international, votre comportement faisant entorse en particulier à l'article 1.4 du Statut du personnel et constituait une faute au sens de la disposition 110.1 du Règlement du personnel.

Le Secrétaire général a par conséquent décidé de vous infliger un blâme écrit pour faute et comportement indigne d'un fonctionnaire international. La présente lettre constitutive de blâme écrit vaut également avertissement qu'un tel comportement ne sera pas toléré dans l'avenir. Il en sera versé copie dans votre dossier administratif.

... »

Le 31 août 1999, la requérante a saisi le Tribunal de la requête susmentionnée. Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. Le chef d'agression verbale est inconnu du droit : la requérante a été sanctionnée non pas tant pour agression verbale, accusation portée contre elle, que pour une autre faute alléguée. Cette irrégularité de forme viole son droit à une procédure régulière.

2. Le comportement allégué ne caractérise pas la faute et la mesure disciplinaire imposée est disproportionnée et excessive.

3. Les allégations portées contre la requérante sont inspirées par la méchanceté, le préjugé et le parti pris.

4. La décision administrative attaquée par le Secrétaire général résulte d'accusations fondées sur des erreurs de droit, des conclusions erronées, des omissions et des erreurs de fait et a causé à la requérante un préjudice moral grave et sérieusement hypothéqué ses perspectives de carrière.

5. Le fait que le Comité paritaire de discipline et l'Administration n'aient pas ordonné le test de paternité demandé par la requérante a privé celle-ci d'un moyen de défense raisonnable.

6. Le droit de la requérante aux garanties d'une procédure régulière a été violé parce qu'elle n'a pu ni obtenir un conseil de son choix ni être autorisée à être confrontée aux témoins à charge.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. L'argument de la requérante selon lequel l'agression verbale est une infraction inconnue du droit et ne saurait être qualifiée de faute est sans fondement.

2. La requérante a été pleinement informée des accusations portées contre elle et a eu toute latitude pour y répondre.

3. Les droits de la requérante à une procédure régulière ont été pleinement respectés conformément à toutes les exigences de forme posées par la disposition 110.4 du Règlement du personnel.

4. Le Secrétaire général a le pouvoir discrétionnaire de décider ce qui constitue une faute et des mesures disciplinaires à prendre.

5. La mesure disciplinaire infligée à la requérante n'était ni disproportionnée ni excessive.

6. La décision du défendeur n'était entachée ni de méchanceté, ni de préjugé, ni de parti pris.

Le Tribunal, ayant délibéré du 10 au 26 juillet 2001, rend le jugement suivant :

I. Dans sa requête, la requérante demande notamment au Tribunal d'ordonner l'annulation de la décision de lui infliger un blâme écrit pour faute et comportement indigne d'un fonctionnaire international et le retrait de son dossier administratif de toute mention de l'incident en cause, et de lui allouer une indemnité à raison du préjudice moral subi.

II. Le Tribunal considère que les principales questions en l'espèce sont les allégations de la requérante selon lesquelles son droit à une procédure régulière a été violé, les motifs fondant les accusations portés contre elle ayant changé, les témoins à charge étaient inspirés par la méchanceté, des préjugés et un parti pris, et la mesure disciplinaire était disproportionnée.

III. Le Tribunal ne relève aucune preuve venant étayer l'allégation de la requérante selon laquelle l'Administration aurait violé son droit aux garanties d'une procédure régulière selon la disposition 110.4 du Règlement du personnel. Il note que la requérante a été régulièrement informée des allégations portées contre elle et qu'elle a eu une chance raisonnable d'y répondre, qu'elle a eu le droit de rechercher l'assistance d'un conseil pour sa défense et que l'affaire a été renvoyée à un Comité paritaire de discipline. Le Tribunal est dès lors convaincu que le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté.

IV. Pour le Tribunal rien ne prouve que les témoins à charge étaient inspirés par la méchanceté, des préjugés et un parti pris. Le Tribunal relève à cet égard que le fardeau de la preuve pèse sur la requérante qui fait de telles assertions [voir jugements No 874, *Abbas* (1998) et No 553, *Abrah* (1992)] et que celle-ci ne s'en est pas déchargée.

V. Le Tribunal rejette d'emblée la conclusion de la requérante tendant à ce qu'il soit procédé à un test de paternité. La question de la paternité n'a rien à voir avec la présente espèce, qui concerne l'agression verbale.

La requérante allègue que, dans la mesure où le chef d'agression verbale est inconnu du droit et où elle n'a jamais été formellement informée d'allégations de faute, le Comité paritaire de discipline a fait erreur en concluant à la faute. Le Tribunal est en désaccord avec la requérante sur des deux points. Tout d'abord, le Tribunal considère que l'agression verbale peut constituer une faute donnant lieu à une instance disciplinaire sous l'empire des dispositions pertinentes du Règlement et du Statut du personnel. En outre, le Tribunal note que, le 23 octobre 1997, le Directeur de la Division des services de spécialistes du Bureau de la gestion des ressources humaines a adressé à la requérante un mémorandum intitulé « Allégations de faute », lui reprochant des agissements qui, « si la preuve en était rapportée, caractériseraient le manquement aux normes de conduite applicables ». Dans sa réponse datée du 18 novembre 1997, la requérante a elle aussi employé l'intitulé « Allégations de faute » en niant les allégations portées contre elle. Vu cet échange de correspondance, le Tribunal ne peut pas accepter l'assertion de la requérante selon laquelle l'accusation de faute ne lui avait pas été régulièrement notifiée.

Par conséquent, la requérante n'a pas rapporté la preuve que d'agression verbale, les charges retenues contre elle ont été transformées en faute.

VI. L'imposition de mesures disciplinaires constitue l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de la part de l'Administration, qui doit respecter les normes prescrites par le Tribunal, notamment le principe de proportionnalité [voir jugements No 890, *Augustine* (1998); No 897, *Jhuti* (1998); No 898, *Ugla* (1998); et No 941, *Kiwanuka* (1999)]. En l'espèce, le Tribunal doit rechercher si la conduite de la requérante constituait une faute justifiant des mesures disciplinaires et si la mesure disciplinaire prise était proportionnée. Le Tribunal ne partage pas la décision du Secrétaire général selon laquelle la conduite de la requérante constituait une faute passible d'une mesure disciplinaire. Il convient avec le Comité paritaire de discipline que dans la mesure où des propos désobligeants ont été tenus par les deux parties, la requérante ne devrait pas porter seule la responsabilité de ces fâcheux incidents, et qu'il existait des circonstances atténuantes. À cet égard, le Tribunal rappelle le jugement No 773, *Sookia* (1996), concernant un cas d'agression physique à l'occasion duquel le requérant n'a jamais été formellement sanctionné. Dès lors, le Tribunal convient avec le Comité paritaire de discipline que « dans l'ensemble la conduite de la fonctionnaire ne saurait être qualifiée de faute ».

Néanmoins, le Tribunal considère que la requérante n'a pas eu une conduite « conforme à [sa] qualité de fonctionnaire internationale » comme le prescrit l'article 1.4 du Statut du personnel et il partage l'avis du Comité paritaire de discipline qu'un avertissement écrit aurait été indiqué.

VII. Ce nonobstant, le Tribunal saisit cette occasion pour faire observer que les affaires comme la présente espèce devraient être réglées sans qu'il faille ouvrir une instance disciplinaire.

VIII. Par ces motifs, le Tribunal :

- i) Ordonne l'annulation de la décision du 11 mars 1999 infligeant à la requérante un blâme écrit pour faute et comportement indigne d'un fonctionnaire international;
- ii) Ordonne que toute mention de ce blâme écrit soit retirée du dossier de la requérante; et
- iii) Rejette toutes autres prétentions.

*(Signatures)*

Mayer **Gabay**  
Président

Marsha **A. Echols**  
Membre

Spyridon **Flogaitis**  
Membre

Genève, le 26 juillet 2001

Maritza **Struyvenberg**  
Secrétaire