

**Tribunal administratif**

Distr. limitée  
31 janvier 2006

Original: français

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Judgement n° 1261

Affaire n°:1336:

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Julio Barboza, Président; M. Spyridon Flogaitis, Vice-Président; M<sup>me</sup> Brigitte Stern;

Attendu qu'à la demande d'un ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé le délai fixé pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal jusqu'au 10 juillet 2003, puis l'a à nouveau prorogé deux fois jusqu'au 10 janvier 2004;

Attendu que, le 10 janvier 2004, le requérant a introduit une requête par laquelle il priait notamment le Tribunal :

« ...

- a) De demander au défendeur de produire tous les documents relatifs à la présente affaire, y compris les pièces tenues auparavant secrètes ou qui n'avaient pas été communiquées ...
- b) De demander au défendeur de produire toutes les transcriptions officielles des audiences devant le Comité paritaire de discipline ... les 7 et 12 décembre 2001 et 25 janvier 2002;
- c) De demander au défendeur de donner pour instructions à [Mona Lisa], fonctionnaire du Corps commun d'inspection (CCI), Office des Nations Unies à Genève (ONUG), de produire les deux courriels qu'elle a adressés au requérant le 1<sup>er</sup> février 1999;

- d) De tenir une audience ... pour permettre au requérant de citer et interroger des témoins;
- e) D'ordonner au défendeur d'annuler sa décision du 17 décembre 2002 infligeant au requérant un blâme écrit pour faute et de supprimer toute référence au blâme du dossier administratif du requérant et de tout autre dossier de l'Organisation;
- ...
- t) D'ordonner au défendeur de verser au requérant une indemnité équivalant à 72 mois de traitement de base net ou 500 000 dollars des États-Unis, le plus élevé de ces deux montants étant retenu, pour le préjudice matériel et moral subi ...;
- u) D'ordonner au défendeur de verser au requérant une indemnité supplémentaire équivalant [au moins] à 36 mois de traitement de base net ou 250 000 dollars des États-Unis, le plus élevé de ces deux montants étant retenu, à titre de dommages et intérêts ...; et
- v) D'appeler l'attention du défendeur sur la disposition 112.3 du Règlement du personnel relative à la *responsabilité financière* ... »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé le délai fixé pour le dépôt de la réponse du défendeur jusqu'au 15 juin 2004 puis, par décisions successives, jusqu'au 28 février 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 28 février 2005;

Attendu que le requérant a déposé ses observations écrites le 15 juillet 2005;

Attendu que, le 31 octobre 2005, le Tribunal a décidé de ne pas tenir d'audience en l'affaire;

Attendu que l'exposé des faits figurant dans le rapport du Comité paritaire de discipline, qui inclut un résumé des états de service du requérant, comporte les passages suivants :

**« États de service du fonctionnaire**

... Le [requérant] est entré au service de l'Organisation le 11 octobre 1969 pour une période de stage de deux ans, en qualité de traducteur stagiaire au Bureau des services de conférence ... à New York avec un engagement à la classe P-2/3. Il a été nommé à titre permanent à la classe P-3 le 1<sup>er</sup> octobre 1971.

...

[À l'époque où se sont produits les événements en cause, le requérant occupait les fonctions d'attaché de recherche à la classe P-5 au CCI à Genève.]

... Alors qu'il avait atteint l'âge de la retraite à la fin d'octobre 2001, le [requérant] s'est vu accorder une prolongation de trois mois et a effectivement quitté ses fonctions le 31 janvier 2002.

### **Exposé des faits**

... Un examen technique de [l'ordinateur du requérant] a révélé qu'en décembre 1998 son ordinateur avait été connecté à l'adresse [électronique] du Secrétaire exécutif du CCI.

... Le 26 mars 1999, une connexion à [la boîte aux lettres électronique] du Secrétaire exécutif ... à partir de l'ordinateur de l'un des inspecteurs du CCI ... a été effectuée, alors que celui-ci était en congé.

... Les 1<sup>er</sup>, 8, 15, 17 et 21 juin 1999, des courriels envoyés à partir de ... l'adresse électronique *monalisaw69@hotmail.com*, dont la teneur donnait à penser qu'il existait entre eux des relations intimes, ont été adressés, au nom d'une secrétaire du CCI [Mona Lisa] au ... Secrétaire exécutif.

... Le 24 juin 1999, ... la secrétaire susmentionnée a nié "être au courant de l'existence de cette adresse commerciale et des messages transmis".

... Le même jour, le [requérant] s'est connecté à son adresse [électronique] à partir de l'ordinateur d'un autre fonctionnaire du CCI ... en présence de ce dernier.

... Par un mémorandum daté du 1<sup>er</sup> juillet 1999, le Secrétaire exécutif ... a prié le chef de la Section de la sécurité et de la sûreté d'entreprendre une enquête sur "l'utilisation présumée abusive des services de messagerie électronique selon toute probabilité à des fins malveillantes".

... Les 2 et 6 juillet 1999, des courriels à connotation sexuelle ont été envoyés ou transmis depuis la ... boîte aux lettres du Secrétaire exécutif ... à la Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme. [Celle-ci] a rencontré le Secrétaire exécutif ... le 7 juillet 1999 et a porté ces messages à son attention.

... Le 8 juillet 1999, le Secrétaire exécutif ... a informé le chef [de la Section de la sécurité et de la sûreté] de ces nouveaux faits et lui a demandé d'étendre l'enquête en conséquence. Le même jour, un autre courriel a été adressé de la ... boîte aux lettres du Secrétaire exécutif ... à la Conseillère susmentionnée [et à d'autres hauts fonctionnaires de sexe féminin]. Le même jour, [la Section de la sécurité et de la sûreté] a demandé au chef de la Section des services électroniques d'entreprendre une enquête suite à la plainte formée le 1<sup>er</sup> juillet 1999 par le Secrétaire exécutif ... pour utilisation abusive de l'adresse Hotmail *monalisa*. Un cinquième et dernier courriel de même nature a été envoyé le 9 juillet 1999 aux trois mêmes fonctionnaires.

... Suite à l'examen technique de l'ordinateur [du requérant], ... il a été constaté que, les 9 et 15 juillet 1999, son ordinateur avait été connecté à la ... boîte aux lettres du Secrétaire exécutif...

...

... Au cours de l'enquête technique, il a été décidé de procéder au contrôle de toutes les connexions à Internet opérées depuis tous les ordinateurs du CCI. Cette opération a eu lieu le 20 juillet 1999.

...

... Les 22 et 28 juillet 1999, l'ordinateur [du requérant] a été connecté à l'adresse électronique Hotmail *monalisa*.

...

... [Suite à une demande du chef de la Section de la sécurité et de la sûreté], le 9 août 1999, l'ordinateur [du requérant] a été saisi.

... Le 10 août 1999, le [requérant] a été [interrogé] par l'enquêteur : il a nié être au courant de l'existence de l'adresse électronique Hotmail *monalisa* et de la teneur des courriels déplacés. Il a aussi affirmé ne pas savoir ... qu'une enquête était en cours.

...

[Le 31 août 1999, la Section de la sécurité et de la sûreté a soumis son rapport, qui confirmait que, le 22 juillet, on s'était servi de l'ordinateur du requérant pour "se connecter à l'adresse Microsoft Hotmail.com sous le nom de *e-z...@hotmail.com* et de *monalisaw69@hotmail.com*". Rien n'indiquait que c'était le requérant lui-même qui avait eu accès à l'ordinateur du Secrétaire exécutif.]

...

... Le 28 septembre 1999, le [requérant] a été [interrogé] pour la deuxième fois par l'enquêteur et informé des résultats de l'enquête...

...

... Par un mémorandum daté du 30 septembre 1999, le chef [de la Section de la sécurité et de la sûreté] a informé le Secrétaire exécutif ... qu'"un inconnu [s'était] servi de l'ordinateur d'un fonctionnaire et de celui d'un inspecteur du CCI pour se connecter à [son] adresse électronique à l'aide de [son] mot de passe"...

... Le 5 octobre 1999, dans le cadre de l'enquête sur l'adresse Hotmail *monalisa*, le [requérant] a été informé des résultats de l'enquête concernant les connexions Internet à partir de son ordinateur les 22 et 28 juillet 1999. Il lui a aussi été demandé s'il était à l'origine de ces connexions.

...

... Le 8 décembre 1999, [la Section de la sécurité et de la sûreté] a remis [au Secrétaire exécutif le] rapport d'enquête concernant l'utilisation abusive de l'adresse électronique *monalisaw69@hotmail.com* et l'envoi de courriels malséants...

... Le 21 décembre 1999, [la Section de la sécurité et de la sûreté] a remis [au Secrétaire exécutif un autre] rapport d'enquête sur l'envoi déplacé de dessins pornographiques à de hauts fonctionnaires à New York sous couvert de [son] adresse électronique...

...

... Par un mémorandum daté du 12 février 2000 ... le Secrétaire exécutif ... a demandé au Directeur de la Division de l'administration de l'ONUG de prendre ... des mesures disciplinaires à l'encontre du [requérant] pour "utilisation abusive des services de messagerie électronique à des fins présumées malveillantes et perverses" et de "recommander au Secrétaire général de renvoyer [le requérant] sans préavis ... seule mesure disciplinaire prévue par la disposition 110.3 du Règlement du personnel à la mesure d'un comportement intolérable".

... Par un mémorandum daté du 8 mars 2000, le Secrétaire exécutif ... a réitéré sa demande et formulé ses propres observations "sur le déroulement et les résultats de l'enquête et [fourni] des informations de caractère plus confidentiel".

... Par un autre mémorandum daté du 8 mars 2000, il a aussi exprimé son "mécontentement et sa déception devant la teneur et la qualité du rapport technique"...

...

... Le 22 janvier 2001, le Directeur de la Division de l'administration de l'ONUG a soumis pour examen à la Sous-Secrétaire générale [à la gestion des ressources humaines] ... les rapports d'enquête préliminaire sur l'affaire.

... Par un mémorandum daté du 11 mai 2001, ... le Bureau de la gestion des ressources humaines a informé le [requérant] des allégations de faute découlant de l'enquête préliminaire menée par [la Section de la sécurité et de la sûreté] et la Section des services électroniques de l'ONUG de juillet 1999 à février 2000. [Il a été accusé d'avoir] "violé les normes de conduite attendues des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, l'article 1.2 q) du Statut du personnel et les dispositions 101.2 d) et e) du Règlement du personnel"...

...

... Le 31 mai 2001, le [requérant] a déposé ses observations sur les allégations de faute portées contre lui...

... Par une lettre datée du 24 juillet 2001, [le] Service de gestion des ressources humaines de Genève a informé le [requérant] qu'"après avoir examiné l'ensemble du dossier et conformément aux paragraphes 9 b) et 10 de [l'instruction administrative ST/AI/371 intitulée « Mesures et procédures disciplinaires révisées » datée du 2 août 1991] et à la disposition 110.4 du Règlement du personnel ... la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines [avait] décidé de renvoyer l'affaire au [Comité paritaire de discipline] pour avis". »

Le 21 mars 2002, le Comité paritaire de discipline de Genève a soumis son rapport. Ses conclusion et recommandation se lisent en partie comme suit :

« **Conclusion et recommandation**

89. Le Comité **considère**, étant donné la formulation de [l'] accusation [de “connexion sans autorisation à l’ordinateur de son supérieur hiérarchique ... qui a facilité l’accès à sa boîte aux lettres et l’envoi et la transmission de documents au nom [de son supérieur]” ... que l’accusation n’est pas recevable.

90. En ce qui concerne l'[accusation selon laquelle le requérant aurait eu accès à une adresse électronique commerciale et transmis des messages déplacés contenant des insinuations à caractère sexuel, prétendument d' ... un fonctionnaire de son service à son supérieur], le Comité **conclut** qu'en ce qui concerne la première partie – accès à “une adresse électronique commerciale” – le fonctionnaire n'a pas respecté les obligations qui lui incombaient aux termes de la Charte des Nations Unies, du Règlement et du Statut du personnel, en particulier l'article 1.2 du Statut *concernant les droits et obligations essentiels des fonctionnaires*, ni observé les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international. Il **constate** toutefois qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve à l'appui de la deuxième partie de l'allégation – transmission de “messages déplacés contenant des insinuations à caractère sexuel, prétendument d' ... un fonctionnaire de son service à [son] supérieur”.

91. Enfin, le Comité **estime** qu'il n'a pas été présenté d'éléments de preuve suffisants à l'appui de la [troisième] accusation [à savoir la transmission de documents choquants et pornographiques apparemment à partir de l'adresse électronique du supérieur du requérant à trois hauts fonctionnaires de sexe féminin à New York.]

92. Le Comité constate donc que ...

- a) Il est établi que le [requérant] est responsable d'avoir usurpé l'identité d'un autre fonctionnaire de son service et par conséquent de s'être livré à du harcèlement et à des menaces au sens du paragraphe 2 d) de l'instruction administrative ST/AI/371;
- b) Il est établi que le [requérant] a utilisé abusivement le matériel de l'ONU, au sens du paragraphe 2 e) de l'instruction administrative ST/AI/371.

93. ... [L]e Comité **considère** que les explications fournies [par le requérant], en particulier à propos de la connexion de son ordinateur à l'adresse électronique Hotmail *monalisaw69@hotmail.com* dans les minutes qui ont suivi l'ouverture de sa propre boîte aux lettres Hotmail, ne sont pas convaincantes et ne [le] dégagent pas de toute responsabilité.

94. Eu égard aux considérations qui précèdent, le Comité **conclut** que le [requérant] a commis une faute qui justifie l'imposition de sanctions disciplinaires.

95. C'est pourquoi le Comité **recommande** au Secrétaire général d'adresser un blâme écrit au [requérant], d'ordonner qu'il ne soit pas réembauché au titre de quelque type de contrat que ce soit et de verser dans son dossier administratif le

blâme écrit et copie du présent rapport ... Qui plus est, le Comité recommande aussi au Bureau de la gestion des ressources humaines d'informer du blâme et du rapport tout département qui souhaiterait le recruter.

### **Observations spéciales**

96. Nonobstant les conclusions tirées en la présente affaire, le Comité tient à appeler l'attention du Secrétaire général [sur] les points suivants :

- a) Le Comité a relevé que ... au lieu de laisser l'enquête suivre normalement son cours, le Secrétaire exécutif est intervenu à différents niveaux et à maintes occasions dans son déroulement ...
- b) Le Comité tient aussi à souligner la nécessité impérieuse de définir clairement les procédures à suivre dans le cadre d'une enquête susceptible de déboucher sur la saisine du [Comité paritaire de discipline], en particulier dans le domaine en mutation rapide des technologies de l'information... Il importe surtout que les droits des fonctionnaires qui font l'objet d'une enquête soient dûment respectés et que les fonctionnaires eux-mêmes bénéficient d'une procédure régulière.
- c) De plus, le Comité tient à insister sur la nécessité urgente de réviser les directives relatives à l'utilisation des technologies de l'information à suivre par l'ensemble du personnel ...
- d) Il voudrait aussi rappeler que les inspecteurs du CCI, bien qu'ils ne soient pas fonctionnaires, sont tenus de coopérer avec les organes d'administration interne de la justice des Nations Unies ...
- e) Enfin, le Comité insiste énergiquement pour que le Secrétariat ne relâche pas ses efforts pour raccourcir sensiblement le laps de temps qui s'écoule entre l'enquête et la saisine du Comité paritaire de discipline ... »

Le 17 décembre 2002, la Secrétaire générale adjointe à la gestion a transmis une copie du rapport du Comité paritaire de discipline au requérant et l'a informé de ce qui suit :

« Le Secrétaire général approuve les constatations et conclusions du Comité paritaire de discipline et estime par ailleurs que le comportement dont vous avez fait preuve en accédant à l'adresse électronique commerciale d'un autre fonctionnaire et en usurpant son identité n'est pas conforme aux normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international et constitue une faute au sens de la disposition 110.1 du Règlement du personnel. Le Secrétaire général a donc décidé d'accepter la recommandation unanime du Comité paritaire de discipline de vous infliger un blâme écrit. La présente lettre vaut blâme écrit et copie en sera versée dans votre dossier administratif. Le Bureau de la gestion des ressources humaines sera aussi prié d'informer du rapport du Comité paritaire de discipline et de la présente décision tout département qui souhaiterait vous recruter. »

Le 10 janvier 2004, le requérant a saisi le Tribunal de la requête susmentionnée.

Attendu que les principaux moyens du requérant sont les suivants :

1. L'enquête menée par la Section de la sécurité et de la sûreté était au fond comme sur le plan procédural entachée d'irrégularités et, par conséquent, violait les droits du requérant à une procédure régulière et à un traitement équitable.
2. L'ingérence du Secrétaire exécutif dans l'enquête était déplacée, manifestait un conflit d'intérêts et a influencé le déroulement de l'enquête et la procédure disciplinaire qui a suivi.
3. L'Administration a porté contre le requérant des accusations fondées sur des éléments de preuve faux, insuffisants et contestables.
4. L'examen de l'affaire du requérant a subi des retards excessifs.
5. Le Comité paritaire de discipline n'a pas accordé au requérant le bénéfice d'une procédure régulière et d'un traitement équitable et a commis de graves erreurs de droit dans l'examen des accusations portées contre lui, ainsi que dans ses constatations, conclusions et recommandations. En outre, le Comité paritaire de discipline a abusé de son pouvoir en recommandant une sanction qui n'était pas prévue dans le Règlement ni dans le Statut du personnel.
6. Le défendeur a abusé de son pouvoir discrétionnaire en acceptant les recommandations du Comité paritaire de discipline.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. Les droits du requérant n'ont pas été violés dans l'enquête sur l'affaire.
2. Les constatations du Comité paritaire de discipline étaient raisonnables étant donné les faits dont il était saisi.
3. L'imposition de la mesure disciplinaire au requérant relevait de l'exercice raisonnable par le Secrétaire général de son pouvoir discrétionnaire.

Le Tribunal, après en avoir délibéré du 31 octobre au 23 novembre 2005, rend le jugement suivant :

I. Cette affaire met en cause l'utilisation d'Internet pour l'envoi de courriers électroniques à caractère pornographique ou sexuel. Le requérant conteste devant le Tribunal la décision de l'Administration en date du 17 décembre 2003, par laquelle lui était adressé un blâme écrit, accompagné de la recommandation que l'existence du

blâme et le rapport du Comité paritaire de discipline soit mis dans son dossier personnel et en outre diffusé à quiconque voudrait le recruter.

II. Le Tribunal n'estime pas nécessaire d'obtenir d'autres documents que les nombreux rapports, notes d'enquête, comptes-rendus d'interviews qui se trouvent dans le dossier et n'estime pas non plus utile, aussi longtemps après les faits et en présence de problèmes pointus de technologie informatique sur lesquels d'innombrables rapports ont été effectués, de convoquer une audience.

III. Trois accusations avaient été proférées contre le requérant, ainsi formulées dans le rapport du Comité paritaire de discipline, rendu le 21 mars 2002 :

« En particulier, le fonctionnaire

a) se serait connecté “sans autorisation à l'ordinateur de son supérieur hiérarchique ... [ce] qui a facilité l'accès à sa boîte aux lettres et l'envoi et la transmission de documents au nom [de son supérieur]”;

b) aurait eu accès “à une adresse électronique commerciale et [transmis] des messages déplacés contenant des insinuations à caractère sexuel, prétendument d' ... un fonctionnaire de son service à [son supérieur]”;

c) transmis “des messages électroniques contenant des documents choquants et pornographiques apparemment à partir de l'adresse électronique [de son supérieur] à trois hauts fonctionnaires de sexe féminin à New York”. »

La seconde accusation concerne plus précisément des courriels que le requérant aurait envoyé au Secrétaire exécutif du Corps commun d'inspection, en faisant croire qu'ils avaient été envoyés par une certaine Mona Lisa, une secrétaire de cet organe : selon le même rapport du Comité paritaire de discipline

« [l]es 1<sup>er</sup>, 8, 15, 17 et 21 juin 1999, des courriels envoyés à partir de ... l'adresse électronique *monalisaw69@hotmail.com*, dont la teneur donnait à penser qu'il existait entre eux des relations intimes, ont été adressés, au nom d'une secrétaire du CCI [Mona Lisa] au supérieur hiérarchique du fonctionnaire ... le Secrétaire exécutif du ... CCI ».

La troisième accusation concerne une série de courriels envoyés de l'ordinateur du Secrétaire exécutif à trois fonctionnaires de sexe féminin, toutes trois engagées dans des activités de promotion des femmes – elles sont décrites par le Secrétaire exécutif comme « trois hauts fonctionnaires [des Nations Unies] de sexe féminin, parties prenantes à l'action déployée pour réaliser la parité hommes-femmes et améliorer la condition de la femme au Secrétariat » :

« Les 2 et 6 juillet 1999, des courriels à connotation sexuelle ont été envoyés ou transmis depuis la ... boîte aux lettres du Secrétaire exécutif du CCI à la Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme...

Le 8 juillet, ... un autre courriel a été adressé à partir de la ... boîte aux lettres du Secrétaire exécutif du CCI à la boîte aux lettres ... de la Conseillère susmentionnée, au Chef du Service de la décolonisation du Département des affaires politiques, et membre du Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes, et au Chef du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion... Un cinquième et dernier courriel de même nature a été envoyé le 9 juillet 1999 aux trois mêmes fonctionnaires. »

Le Secrétaire exécutif, de l'ordinateur duquel les courriels ont été transmis – et ce point n'est pas contesté – a nié être l'auteur de ces envois et a accusé le requérant de les avoir envoyés en utilisant frauduleusement son ordinateur.

IV. Il est utile de rappeler ici les conclusions auxquelles est parvenu le Comité paritaire de discipline. En ce qui concerne la première accusation, il n'a retenu aucune charge contre le requérant. En ce qui concerne la seconde accusation, le Comité paritaire de discipline indique que les informations techniques ne permettent pas de confirmer que le requérant a accédé au compte *monalisaw69@hotmail.com* les jours où les messages controversés ont été envoyés. Aux dates où des connexions de l'ordinateur du requérant à ce compte auraient été décelées, aucun courriel contesté n'avait été envoyé. Le Comité paritaire de discipline a donc reconnu qu'il n'est pas prouvé que c'est le requérant qui a envoyé les messages contestés depuis le compte *monalisaw69@hotmail.com*, mais estime qu'il doit être sanctionné pour accès à un e-mail commercial, ce qui signifie que la deuxième accusation n'a quasiment plus de substance puisque l'envoi de courriels contestés n'est pas retenu à la charge du requérant. Le seul élément retenu est que le requérant en se connectant à *monalisaw69* avait commis un acte d'« usurpation de l'identité d'un autre fonctionnaire ». Enfin, en ce qui concerne la troisième accusation, le Comité paritaire de discipline a reconnu qu'aucune preuve n'a été apportée que ce serait le requérant qui a utilisé l'ordinateur du Secrétaire exécutif pour envoyer des messages pornographiques à trois fonctionnaires femmes à New York.

En définitive, ne restait donc que l'accusation d'« impersonation » et de harcèlement d'un autre fonctionnaire qui n'avait pas été formulée contre le requérant, à laquelle le Comité paritaire de discipline ajoute dans sa conclusion une accusation de

détournement du matériel de l'Organisation, accusation qui elle non plus n'avait jamais été formulée en tant que telle à l'encontre du requérant :

« Dans ces conditions, le Comité constate que les éléments suivants constitutifs d'une faute sont réunis en l'espèce :

- a) Il est établi que le [requérant] est responsable d'avoir usurpé l'identité d'un autre fonctionnaire de son service et par conséquent de s'être livré à du harcèlement et à des menaces au sens du paragraphe 2 d) de l'instruction administrative ST/AI/371;
- b) Il est établi que le [requérant] a utilisé abusivement le matériel de l'ONU, au sens du paragraphe 2 e) de l'instruction administrative ST/AI/371. »

Et sur la base de ces accusations, le Comité paritaire de discipline a préconisé qu'une sanction soit prise contre le requérant :

« C'est pourquoi le Comité **recommande** au Secrétaire général qu'il adresse un blâme écrit [à l'ancien fonctionnaire], que celui-ci ne soit pas réembauché au titre de quelque type de contrat que ce soit et que le blâme écrit et copie du présent rapport soient versés à son dossier administratif... Qui plus est, le Comité recommande aussi au Bureau de la gestion des ressources humaines d'informer du blâme et du rapport tout département qui souhaiterait le recruter. »

Dans sa lettre du 17 décembre 2002, il est indiqué au requérant que

« [L]e Secrétaire général a donc décidé d'accepter la recommandation unanime du Comité paritaire de discipline de vous infliger un blâme écrit. La présente lettre vaut blâme écrit et copie en sera versée dans votre dossier administratif. Le Bureau de gestion des ressources humaines sera aussi prié d'informer du rapport du Comité paritaire de discipline et de la présente décision tout bureau qui souhaiterait vous recruter. »

V. Il est également important, de l'avis du Tribunal, de noter dès ce stade un certain nombre de remarques que le Comité paritaire de discipline a cru nécessaire d'ajouter à la fin de son rapport, qui soulignent certains points obscurs ou contestables de la procédure suivie ou certaines améliorations à apporter pour la rendre plus transparente :

- les interférences du Secrétaire exécutif dans l'enquête :

« au lieu de laisser l'enquête suivre normalement son cours, le Secrétaire exécutif est intervenu à différents niveaux et à maintes occasions dans son déroulement. Le Comité a relevé que c'était le

Secrétaire exécutif plutôt qu'un tiers indépendant qui avait reçu les rapports de la Section de la sécurité et de la sûreté et de la Section des services électroniques. De l'avis du Comité, un tiers indépendant du service administratif dans lequel la faute se serait produite aurait dû être chargé de l'enquête afin de préserver une impartialité totale et d'éviter toute apparence d'ingérence ou de conflit d'intérêts... »

- l'impérieuse nécessité de l'accélération des procédures :

« Enfin, le Comité insiste énergiquement pour que le Secrétariat ne relâche pas ses efforts pour raccourcir sensiblement le laps de temps qui s'écoule entre l'enquête et la saisine du Comité paritaire de discipline. Il tient à souligner que – pour des raisons d'ordre technique – cela est de la plus haute importance dans les affaires qui touchent aux technologies de l'information. En même temps, la présente demande vaut de façon plus générale pour toutes les affaires, attendu que les fonctionnaires qui font l'objet d'une procédure disciplinaire peuvent pâtir de la longueur des délais. La présente demande est également justifiée par le fait que le personnel dans son ensemble perdra confiance dans l'efficacité, la diligence et la transparence de l'administration interne de la justice si de tels retards se produisent. »

VI. Ayant bien noté les raisonnements et les conclusions du Comité paritaire de discipline, le Tribunal se doit donc d'apprécier d'une part les constatations de fait effectuées par le Comité paritaire de discipline et les conclusions qu'il en a tirées, d'autre part l'adéquation de la sanction prononcée à l'égard du requérant.

VII. En ce qui concerne les constatations de fait effectuées par le Comité paritaire de discipline, le Tribunal rappelle qu'il se fonde fréquemment sur les déterminations du Comité paritaire de discipline, même s'il peut, selon les circonstances de l'espèce, procéder lui-même à une réévaluation des faits à l'origine de l'affaire :

« ... le Tribunal se prononce généralement sur des faits établis par le Comité paritaire de discipline ou la Commission paritaire de recours ou par un organe d'enquête préliminaire, à moins que le Tribunal n'ait des motifs de ne pas procéder ainsi, notamment s'il détermine qu'il y a eu manquement ou que les preuves sont insuffisantes pour justifier les faits allégués ou s'il détermine un parti pris ou une mauvaise intention de la part de l'organe en question ou que celui-ci a été influencé lors de l'établissement des faits par des facteurs non pertinents. À moins d'avoir déterminé de tels motifs, le Tribunal se prononce sur les faits ainsi établis par le Comité paritaire de discipline ou la Commission paritaire de recours. Le Tribunal souligne que les principes évoqués ci-dessus sont applicables aux conclusions factuelles directes et n'ont aucune incidence sur la question de l'interprétation des documents ou des déductions faites à partir de conclusions directes. Ces déductions peuvent souvent être présentées comme étant des conclusions factuelles indirectes plutôt que directes. La raison en est que le Tribunal n'est en aucun cas

désavantagé par rapport à un organe d'enquête préliminaire, qu'il s'agisse du Comité paritaire de discipline, de la Commission paritaire de recours ou de tout autre organe traitant de questions de cette nature, quand bien même ces organes sont généralement mieux aptes à établir des faits de première main pour avoir vu et entendu les témoins. Le Tribunal souligne également que le Statut lui confère évidemment le pouvoir de mener des enquêtes dans des cas appropriés. » (Voir jugement n° 1009, *Makil*, par. IV.)

VIII. Le Tribunal n'estime pas devoir remettre en cause les constatations de fait effectuées par le Comité paritaire de discipline, qui l'ont conduit à estimer non prouvé l'essentiel des charges à l'égard du requérant, mais estime devoir réexaminer les conclusions qui en ont été tirées, et revisiter les bases sur lesquelles la sanction a été prononcée.

IX. Le Tribunal confirme tout d'abord, au vu des éléments du dossier, les conclusions du Comité paritaire de discipline relatives à la première et à la deuxième accusation, selon lesquelles le requérant ne peut être accusé d'avoir pénétré dans l'ordinateur du Secrétaire exécutif et avoir envoyé de cet ordinateur des courriels à caractère pornographique ou sexuel à New York.

X. En ce qui concerne la troisième accusation, le Tribunal accepte les constatations du Comité paritaire de discipline, basées sur les enquêtes informatiques, qui indiquent qu'à deux reprises il y a eu une connexion de l'ordinateur du requérant au compte *monalisaw69*. Les seuls faits avérés sont les suivants : le 22 juillet 1999, à 18 h 48, une connexion a été établie depuis l'adresse IP de l'ordinateur du requérant sur le site Hotmail, à la boîte aux lettres [ *e-z...* ], qui est la boîte aux lettres privée du requérant et à 18 h 50 une connexion a été établie également depuis l'adresse IP de l'ordinateur du requérant sur le site Hotmail, à la boîte aux lettres « *monalisaw69* » ; le 29 juillet, de 19 h 03 à 19 h 09, le requérant a reconnu s'être connecté depuis l'adresse IP de son ordinateur à sa boîte aux lettres [ *e-z...* ], et une connexion a été établie depuis l'adresse IP de l'ordinateur du requérant de 19 h09.05 à 19 h10.31 à la boîte aux lettres « *monalisaw69* ». Il se trouve que même si l'on admet que ces faits sont avérés, aucun courriel pornographique ou à connotation sexuelle n'a été envoyé à ces dates. En outre, comme l'a souligné le Comité paritaire de discipline, il convient de faire

« clairement la distinction entre l'ordinateur qui se connecte à la boîte aux lettres et la personne qui utilise cet ordinateur. Il a en particulier insisté sur le risque intrinsèque qu'il y avait à enquêter sur toute affaire mettant en jeu les technologies de l'information ».

Une telle distinction est également faite dans le rapport technique d'enquête du 31 août 1999 où tout en reconnaissant que des connexions à *monalisaw69* avaient été faites depuis l'ordinateur du requérant, l'enquêteur ajoutait que « quiconque ayant ou pouvant avoir accès à son ordinateur aurait pu utiliser son identification et toutes facilités en la matière ». Troisièmement, le Tribunal estime que le Comité paritaire de discipline ne pouvait sur la base de ces indices confirmer l'accusation selon laquelle le requérant aurait utilisé le nom d'un fonctionnaire, car une telle accusation implique que c'est lui qui aurait créé cette adresse Hotmail. Or ceci n'a jamais été démontré et n'a même pas fait l'objet d'une tentative de vérification. Le Tribunal ne comprend pas que les enquêteurs n'aient pas cherché à déterminer qui avait créé le compte *monalisaw69@hotmail.com*, ce qui aurait tout de même permis de mieux comprendre ce qui s'était passé. Les enquêteurs eux-mêmes reconnaissent ce point, puisqu'ils ont mentionné la possibilité d'obtenir une telle information lors de l'interrogatoire de Mona Lisa:

« L'Organisation des Nations Unies à New York (le Siège) peut saisir la justice pour obtenir des administrateurs de Hotmail qu'ils révèlent qui a souscrit l'adresse "*monalisaw69@hotmail.com*". Une fois que l'intéressé aura été identifié, il ne devrait plus lui être possible de se dérober. »

Cette même éventualité a été indiquée au requérant lors d'un entretien du 5 octobre 1999, où il a été informé « qu'une plainte auprès des autorités compétentes pourrait être déposée afin que Hotmail donne l'identité du souscripteur de cette adresse, son numéro IP d'ordinateur, ainsi que le contenu de tous les messages ayant transités par cette boîte aux lettres ». Cette démarche qui aurait, en effet, permis d'établir les faits plutôt que de maintenir des soupçons invérifiés, n'a jamais été effectuée.

La seule chose confirmée est que soit le requérant, soit une personne possédant son mot de passe sur le compte [e-z...] avait aussi le mot de passe pour le compte *monalisaw69*. Cependant, compte tenu des informations mises en lumière par les rapports d'enquête, selon lesquels il est avéré que des fonctionnaires du Corps commun d'inspection partageaient un certain nombre d'adresses e-mail sur Hotmail, ces indications ne permettent aucune conclusion sérieuse, et encore moins une mise en accusation. En effet, le Tribunal note que dans les premières investigations techniques dont il a été rendu compte lors d'une réunion du 23 juillet 1999, il est indiqué que 7 fonctionnaires, dont le requérant, utilisaient le site *www.hotmail.com* :

« ces 7 fonctionnaires utilisent et se partagent tous les mêmes adresses de boîte aux lettres privées, et s'envoient ou s'échangent des photos ou images à

caractère pornographique. Ils connaissent tous les mots de passe de ces boîtes aux lettres privées qui sont : Indiablanca – Vilaplana – Photo51 – Movie100 – Indionegro – Victoramor – Powerfrau. *Il n'est donc pas possible de savoir qui fait exactement quoi sur chacune de ces boîtes aux lettres* » (Souligné par le Tribunal).

Aucun élément ne permet d'exclure que le compte *monalisaw69@hotmail.com* n'était pas lui aussi un de ces comptes partagés. Rien, en tout cas ne permet de le lier au requérant, sinon le fait que deux connections ont été établies sur ce compte à partir de son ordinateur. Mais compte tenu des pratiques d'utilisation de l'Internet pour le moins laxistes qui prévalaient dans les services du Corps commun d'inspection, il était indispensable de faire une enquête plus poussée avant de désigner un coupable parmi tous les fonctionnaires en ligne !

XI. Rien n'étant prouvé, même pas la charge d'«impersonation», il apparaît clairement que la sanction n'était pas justifiée. Le Tribunal est, quant à lui, extrêmement surpris des recommandations du Comité paritaire de discipline, qui ne sont pas cohérentes avec les charges retenues, mais plutôt avec les accusations initialement formulées qui n'ont pourtant pas été prouvées, mais qui semblent rester sous-jacentes au prononcé de la sanction de blâme écrit. Autrement dit, le Tribunal estime qu'il n'est pas possible que soit donné un blâme écrit sur la base des charges retenues. Si sanction il y a eu, il convient donc d'examiner, compte tenu de tous les éléments du dossier, pourquoi il en est allé ainsi.

XII. Il convient de préciser que le Tribunal ne peut accepter ici la présentation du défendeur, selon lequel la preuve de ce que l'investigation n'était pas biaisée se trouverait dans le fait que le Comité paritaire de discipline n'a retenu qu'une partie de l'une des trois charges :

« De fait, le Comité paritaire de discipline s'est fondé essentiellement sur des éléments de preuve tirés de l'analyse technique des enregistrements informatiques et n'a donc pas trouvé de preuves suffisantes à l'appui des accusations initiales, qu'il a rejetées, et a conclu qu'il y avait seulement des preuves suffisantes pour étayer une partie seulement de la troisième accusation. C'est dire que la mesure disciplinaire infligée au requérant ne reposait que sur des faits qui avaient été clairement établis pendant la procédure disciplinaire, et non sur des idées préconçues. »

Le Tribunal estime en effet que le défendeur ne va pas au bout de son raisonnement et ne met pas en regard les charges retenues et la sanction prononcée.

XIII. Le Tribunal, après avoir pris en considération le rapport du Comité paritaire de discipline et examiné toutes les preuves et les rapports d'enquête fournis dans le dossier, en arrive à la conclusion que le requérant n'a pas eu droit à la procédure équitable à laquelle a droit un fonctionnaire de l'Organisation accusé de faute dans l'exercice de ses fonctions. Aucune preuve concrète n'a été apportée qui pourrait servir de base à la reconnaissance d'une culpabilité du requérant dans les faits reprochés. Certes, il se passait des choses bizarres au sein des services du Corps commun d'inspection : il est assez étonnant par exemple de lire dans un rapport de la Section de la sécurité en date du 28 juillet 1999 que sur un des sites *Hotmail* utilisé en commun par les membres de ces services s'échangeaient en moyenne 30 photos pornographiques par jour ! Le Tribunal n'affirme pas que le requérant n'a pas commis les faits qui lui sont reprochés, mais rien dans le dossier ne permet de les étayer avec un minimum de crédibilité. Si des sanctions disciplinaires sont prononcées contre des fonctionnaires de l'Organisation, elles ne peuvent l'être que sur la base d'une culpabilité avérée, et non sur la base de présomptions plus ou moins téléguidées. Si sanction il doit y avoir, il doit également y avoir une faute prouvée sur la base d'une enquête sérieuse et objective. Or le Tribunal considère que le processus d'investigation qui s'est déroulé pour tenter d'éclaircir les faits qui ont donné lieu à cette affaire a été tout sauf sérieux et objectif. Outre le rôle joué dans l'enquête par l'une des personnes directement en rapport avec les faits et pouvant elle aussi être mise en cause, à savoir le Secrétaire exécutif, le Tribunal tient à souligner que même l'accusation très limitée qui a été retenue ne peut pas être considérée comme prouvée.

XIV. En premier lieu, le Tribunal prend note des allégations du requérant selon lequel

« [a]u lieu de mener une enquête indépendante, objective, la [Section de la sécurité] a créé une équipe commune placée sous la direction du [Secrétaire exécutif] pour rechercher des preuves contre cinq "suspects" qu'il avait désignés et dont le requérant faisait partie ».

Le Tribunal ne peut que noter avec préoccupation la confirmation de ces allégations par le Comité paritaire de discipline dans les remarques que celui-ci a estimé nécessaire de faire sur les interférences du Secrétaire exécutif, dont l'hostilité à l'égard du requérant était de notoriété publique, dans la procédure d'enquête, ainsi qu'il a été rappelé au paragraphe V. Un exemple du rôle ambigu joué par le Secrétaire exécutif est que c'est par exemple lui qui a autorisé la saisie de l'ordinateur du requérant le 5 août 1999, alors que celui-ci était en déplacement à Londres. De même, il apparaît tout de même surprenant que le Secrétaire exécutif n'ait pas été interrogé par les enquêteurs,

alors même qu'il était établi que les courriels à connotation sexuelle et pornographique avaient été envoyés de SON ordinateur. Il y a là des éléments qui ne plaident pas en faveur d'une procédure correcte et objective, mais tendent plutôt à montrer que l'enquête était biaisée.

XV. Il convient également de noter ici, à l'appui du caractère biaisé des procédures suivies à l'encontre du requérant, que le Secrétaire exécutif n'a pas hésité à proposer dans un mémorandum confidentiel adressé au Directeur, Division de l'administration, Genève, le 12 février 2000, le licenciement sommaire, qui est la sanction disciplinaire la plus grave, avant même que l'enquête ne soit terminée : il se fonde en effet sur une «enquête initiale», puis demande le licenciement du requérant, puis demande « une enquête complète». Autant dire que c'est mettre la charrue avant les bœufs, en d'autres termes prononcer la sanction avoir de savoir qui est coupable :

« À l'issue de l'*enquête initiale* et de la procédure d'établissement des faits prévues au chapitre II de l'instruction administrative ST/AI/371 du 2 août 1991, les éléments de preuve indiquant clairement, à *mon avis*, qu'il y a eu faute et que la gravité de celle-ci justifie la cessation de service immédiate, je recommande vivement au Secrétaire général de *renvoyer [le requérant] sans préavis*, conformément au paragraphe 9 c) de l'instruction susmentionnée, comme étant la seule mesure disciplinaire prévue par la disposition 110.3 du Règlement du personnel à la mesure d'un comportement intolérable.

...

Je suis convaincu que *quelle que soit la personne qui* a envoyé ces courriels sous couvert de "*monalisaw69@hotmail.com*", elle l'a fait à des fins malveillantes, perverses, malfaisantes pour blesser à la fois [Mona Lisa], à supposer qu'elle n'en soit pas l'auteur, et moi-même, et par conséquent, mérite d'être sanctionnée. *L'auteur*, à mon avis, connaît très bien les faits et gestes du personnel du CCI et mes relations de travail avec [Mona Lisa].

C'est pourquoi, je vous demande officiellement de bien vouloir prendre les mesures nécessaires pour procéder à une enquête complète sur cette affaire dans le *but de découvrir l'auteur* de la série de courriels. Au cours de l'enquête, je pourrai vous fournir des informations plus confidentielles sur des *suspects potentiels*. Pour vous faciliter la tâche, j'ai joint la copie de tous les courriels en question. » (Souligné par le Tribunal)

Le Tribunal note que le Secrétaire exécutif a préconisé dès le début de l'année 2000, tout en demandant que l'on cherche à déterminer qui est le coupable, le licenciement du requérant, qu'il considérait donc implicitement le coupable avant même que celui-ci ne soit déterminé par une enquête. Le Tribunal note cependant que les autorités compétentes ont, fort justement, été tout à fait réticentes à l'égard d'une

telle mesure, et ont attiré l'attention sur le nécessaire respect des procédures. Après une enquête du Bureau des services de contrôle interne, cet organe de contrôle n'a pu que confirmer qu'il n'existait aucune preuve que le requérant soit coupable, ainsi qu'il résulte d'une lettre du Chef du Bureau de la Gestion des Ressources Humaines au Secrétaire général adjoint du Bureau de la Gestion des Ressources Humaines, en date du 1<sup>er</sup> décembre 2000, selon laquelle l'enquête du Bureau des services de contrôle interne confirme qu'aucune charge ne peut être retenue contre le requérant. Il apparaît curieux, compte tenu de ces conclusions, que l'affaire ait cependant été poursuivie au niveau disciplinaire par le Bureau de la Gestion des Ressources Humaines, qui dans une lettre du 22 janvier 2001 a lancé la procédure disciplinaire à l'égard du requérant en déclarant que « nous considérons que l'enquête préliminaire donne à penser que les allégations de faute portées contre [le requérant] sont fondées et que la procédure disciplinaire devrait suivre son cours ».

XVI. Ces divers éléments conduisent le Tribunal à la constatation que l'enquête menée au sein du Corps commun d'inspection était biaisée en raison des interférences du Secrétaire exécutif et qu'il en va de même du lancement des procédures disciplinaires fait en l'absence de preuve et sur le fondement de ces enquêtes peu sérieuses. Le Tribunal souligne la volatilité des preuves utilisées pour démarrer la procédure disciplinaire. Le Tribunal reconnaît donc que le requérant n'a pas eu droit à une procédure régulière dans le lancement des poursuites disciplinaires contre lui. Il apparaît aux yeux du Tribunal que le genre de pratique qui a donné lieu à cette affaire, qui s'apparente certes plus à des blagues de potache qu'au travail attendu des services du Corps commun d'inspection, aurait néanmoins du être réglé par des directives internes et un bon contrôle des fonctionnaires, et n'aurait jamais du donner lieu à des procédures disciplinaires, avec ce que cela implique d'investissement en temps de tous les participants au processus, et de contrariété pour le fonctionnaire poursuivi.

XVII. La même absence de procédure équitable se retrouve dans le déroulement de la procédure disciplinaire. Les droits de la défense n'ont été que très imparfaitement respectés, comme en témoigne l'existence d'un « dossier secret » qui n'a été remis au requérant que la veille de la clôture de la procédure disciplinaire. La longueur de la procédure d'enquête ne fait qu'ajouter au caractère inéquitable des procédures menées contre lui : l'enquête a en effet été lancée le 1<sup>er</sup> juillet 1999 et ce n'est que le 9 mai 2001 que le requérant a été informé des charges pesant contre lui. Concernant ces

différentes violations procédurales, le Tribunal réaffirme sa position traditionnelle dans le jugement n° 1246 (2005), par. IV et V.

« [A]ussitôt qu'une faute a été reprochée au requérant, celui-ci aurait dû bénéficier d'une procédure régulière, laquelle s'entend entre autres de la notification par écrit des allégations portées contre lui, de la fourniture de toutes les pièces du dossier... En conclusion, le Tribunal est d'avis que, par garanties d'une procédure régulière et par équité, on entend que dès qu'une faute est reprochée à une personne ou que celle-ci a des raisons de croire qu'une faute lui est reprochée dans une procédure d'enquête quelconque et à quelque stade que ce soit, l'intéressé a le droit d'invoquer les garanties d'une procédure régulière avec tout ce que cela suppose. »

XVIII. En conclusion, le Tribunal considère que le Comité paritaire de discipline, en se fondant sur une vision partielle et partielle des rapports d'expertise, est arrivé à la recommandation d'une sanction sans rapport avec les faits prouvés. Qui plus est, l'indication selon laquelle l'information relative à cette sanction doit être diffusée à quiconque chercherait à employer le requérant apparaît aux yeux du Tribunal assez inhabituelle.

XIX. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne l'annulation de la décision datée du 17 décembre 2002 par laquelle le défendeur a imposé un blâme écrit au requérant, a demandé qu'il soit mis dans son dossier et a donné instruction au Bureau de la Gestion des Ressources Humaines d'informer tout département qui s'intéresserait au recrutement du requérant du rapport du Comité paritaire de discipline et des décisions prises sur la base de ce rapport ;
2. Fixe la compensation due au requérant si le Secrétaire général devait, dans les 30 jours suivant la notification de ce jugement décider, dans l'intérêt des Nations Unies, que le requérant devait recevoir une compensation sans plus prendre aucune mesure dans cette affaire, à six mois de salaire net de base au taux en vigueur à la date de ce jugement, qui portera intérêt à huit pour cent par an à l'expiration d'un délai de 90 jours suivant la notification du présent jugement et jusqu'à ce que le paiement soit effectué ;
3. Ordonne au défendeur de payer au requérant en compensation de la violation de ses droits à une procédure disciplinaire équitable une somme équivalente à deux mois de salaire net de base au taux en vigueur à la date de ce jugement, qui portera intérêt à huit pour cent par

an à l'expiration d'un délai de 90 jours suivant la notification du présent jugement et jusqu'à ce que le paiement soit effectué ; et

4. Rejette toutes les autres demandes.

*(Signatures)*

**Julio Barboza**  
Président

**Spyridon Flogaitis**  
Vice-président

**Brigitte Stern**  
Membre

New York, le 23 November 2005

**Maritza Struyvenberg**  
Secrétaire