

Affaire n° :

12. Le défendeur a tenu compte de toutes les circonstances pertinentes avant de décider que la cessation de service était la sanction appropriée. La sanction était proportionnée à une faute de cette nature. En tout état de cause, le défendeur ajoute que le requérant n'a pas précisé le fondement de son argument quant au caractère disproportionné de la sanction.

13. Le requérant était membre d'un groupe de prière local à Goma (République démocratique du Congo), qui réunissait des fonctionnaires de la MONUSCO ainsi que des habitants du secteur. CE, également fonctionnaire de la MONUSCO et collègue du requérant, dirigeait le groupe de prière.

14. Le 13 juillet 2017, CE a été cité à comparaître par le tribunal local le 15 juillet 2017, en raison d'une plainte déposée par une dénommée CM.

15. Le 14 juillet 2017, CE a déposé une déclaration d'incident auprès de la

de l'audition du requérant, le BSCI a tenté une fois de prendre contact avec l'intéressé. Si les fonctionnaires du BSCI avaient demandé des éclaircissements à la MONUSCO ou à la Division des services médicaux, ils auraient su que le requérant devait reprendre le travail le 10 janvier 2019 et qu'il pourrait être auditionné à cette date. Dans ces circonstances, un rapport d'enquête a été rédigé le 31 janvier 2019.

25. Le défendeur fait valoir que le requérant invoque vainement l'approbation de son congé de maladie par la Division des services médicaux. Le placement d'un fonctionnaire en congé de maladie n'empêche pas automatiquement l'intéressé de prendre part à une enquête. La Division des services médicaux avait pleinement accès à l'ensemble des informations nécessaires sur les troubles médicaux du requérant et a forcément tenu dûment compte des documents pertinents avant de conclure que le requérant était en état d'être auditionné.

Examen

26. Le rôle du Tribunal dans ce dossier est d'effectuer un contrôle juridictionnel.

27. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a constamment statué que le contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire exigeait du Tribunal du contentieux administratif qu'il examine les preuves produites et les procédures suivies au cours de l'enquête menée par l'Administration. Dans ce contexte, le Tribunal examinera les questions de savoir si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis, si les faits établis constituent une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel, et si la sanction est proportionnelle à l'infraction¹.

28. Lorsqu'il analyse comment le Secrétaire général exerce son pouvoir discrétionnaire, le Tribunal doit suivre la norme de contrôle bien établie, telle qu'énoncée au paragraphe 40 de l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084) [traduction non officielle] :

¹ Voir par exemple, par. 32 de l'arrêt *Turkey* (2019-UNAT-955), citant l'arrêt *Miyzed* (2015-UNAT-550), par. 18, citant l'arrêt *Le requérant* (2013-UNAT-302), par. 29, qui à son tour citait l'arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), confirmé dans l'arrêt *Ladu* (2019-UNAT-956), par. 15, puis de nouveau dans l'arrêt *Nyawa* (2020-UNAT-1024).

Pour apprécier si le Secrétaire général a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation en matière administrative, le Tribunal du contentieux administratif doit rechercher si la décision est régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. Le Tribunal peut examiner si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération et si la décision est absurde ou perverse. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui. Il n'est pas non plus supposé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général.

29. La présente instance pose la question du sens à donner à trois dispositions du

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/034

Jugement n° : UNDT/2021/091

41. Bien que le défendeur n'y ait pas fait référence, le Tribunal s'appuie également sur l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire), qui place les fonctionnaires dans l'obligation de dénoncer « une conduite présumée répréhensible ».

42. La section 4.1 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 énonce ce qui suit :

4.1 Le fonctionnaire est tenu de dénoncer tout manquement au Statut et au Règlement du personnel aux fonctionnaires ayant vocation à prendre les mesures qui s'imposent en pareil cas et de concourir à tous audits et enquêtes dûment autorisés. Il ne doit subir nulles représailles de ce fait.

43. Pour appliquer strictement cette disposition

cause ; c) le lieu et le moment où la conduite répréhensible a eu lieu ; et d) le nom des témoins éventuels de la conduite répréhensible, et le requérant aurait dû fournir des pièces justificatives.

46. Il y a lieu à ce stade de noter que la règle qui a été appliquée se fonde sur une vision totalement subjective des faits applicables. Il a été reproché au fonctionnaire de ne pas avoir signalé qu'il avait connaissance de l'exploitation sexuelle alléguée subie par VO2. Or, d'après la règle applicable, le fonctionnaire qui soupçonne un collègue de se livrer à une inconduite sexuelle doit en référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes créés à cet effet.

47. Pour appliquer cette règle, il ne saurait être présumé que le requérant soupçonnait l'existence de l'abus sexuel présumé que les alinéas e) et f) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13 lui imposaient de dénoncer. En effet, sur le fondement des éléments de preuve produits, la seule information dont aurait eu connaissance le requérant le 15 juillet 2017 était que CE avait été accusé de viol par les autorités nationales.

48. Le requérant affirme qu'à la date en question, voire la veille, le 14 juillet 2017, le défendeur était déjà informé de la plainte visant CE et du fait qu'il avait été cité à comparaître devant un tribunal.

49. Le défendeur fait valoir que le signalement fait le 14 juillet 2017 ne comportait pas de précisions importantes quant à la faute alléguée. L'absence dans le signalement fait par CE à la MONUSCO de la nature précise des allégations le visant ne saurait être reprochée au requérant. De même, l'invitation à se rendre à l'audience, à 8b871 0 590 595.32 842.04 rei6l

informations se trouvant à leur disposition ou à celle de l'Organisation. Le refus de coopérer peut être considéré comme une conduite répréhensible pouvant constituer une faute professionnelle.

55. Le requérant affirme qu'il a coopéré avec l'

58. Le Tribunal est d'avis que l'argument le plus solide contre le requérant est sa participation à une réunion concernant un versement à effectuer à V02 et CM. Cependant, les preuves ne sont pas assez convaincantes pour établir une faute de la part du requérant sur cet aspect des accusations portées à son encontre.

Dispositif

59. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal décide d'annuler la décision d'imposer la sanction de cessation de service avec indemnité compensatoire de préavis et sans indemnité de licenciement pour faute grave.

60. Le Tribunal ordonne, en lieu et place d'une réintégration, le versement au requérant d'une indemnité correspondant à 12 mois de traitement de base net.

(Signé)

M. Francis Belle, juge

Ainsi jugé le 29 juillet 2021

Enregistré au Greffe le 29 juillet 2021

(Signé)

Eric Muli, juriste, pour

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi