



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/025
Jugement n° : UNDT/2021/116
Date : 11 octobre 2021
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Margaret Tibulya
Greffe : Nairobi
Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

LISHCHYNSKI

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Néant

Conseils du défendeur :
M. Jacob B. van de Velden, Section des recours et de la responsabilité de la Division
du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU
M^{me} Isavella Maria Vasilogeorgi, Section des recours et de la responsabilité de
la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat
de l'ONU

Contexte

1. Par requête du 2 avril 2020, le requérant conteste ce qu'il qualifie d'allégations selon lesquelles il aurait eu une altercation verbale et physique avec une policière kényane et endommagé le parapluie de cette dernière. Le requérant a été licencié avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement, conformément à l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel (« la décision contestée »).

2. Le défendeur a répondu à la requête le 2 mai 2020.

Faits et procédure

3. Au moment où la décision contestée a été rendue, le requérant occupait un poste d'enquêteur de classe P-4 au titre d'un engagement de durée déterminée, au Bureau des services de contrôle interne (BSCI), au sein de l'Office des Nations Unies à Nairobi.

4. Il a été démis de ses fonctions par lettre du 2 janvier 2020. Selon la lettre portant sanction¹, cette décision avait été prise après que le Bureau des ressources humaines avait informé le requérant, par mémorandum du 13 septembre 2019, des allégations de faute portées contre lui, en particulier l'allégation selon laquelle il avait eu une altercation verbale et physique avec une policière kényane et endommagé le parapluie de cette dernière.

5. Le mémorandum en question indiquait au requérant que, si les allégations ci-dessus étaient établies, son comportement constituerait une violation des alinéas a), b) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel.

¹ Requête, annexe 4 ; réponse, annexe R/7.

6. Il lui a également été demandé de présenter, dans le mois suivant la réception du mémorandum contenant les allégations, toute déclaration ou explication écrite qu'il souhaitait fournir en réponse aux allégations. Il a été informé qu'il lui était loisible de demander dès que possible une prolongation du délai de dépôt de sa réponse, s'il avait besoin de plus de temps.

7. Le requérant a également été informé qu'il pouvait bénéficier de l'assistance du Bureau de l'aide juridique au personnel et se faire représenter par tout conseil de son choix à ses frais afin qu'il l'aide à préparer sa défense.

8. Après un examen approfondi de l'ensemble du dossier, y compris des commentaires du requérant, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a conclu que les allégations concernant l'intéressé étaient établies au moyen de preuves claires et convaincantes et a décidé de le licencier. La décision du Secrétaire général adjoint lui a été communiquée par la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines (« la Sous-Secrétaire générale »).

9. Lors d'une conférence de mise en état tenue le 16 avril 2021, les parties sont convenues qu'il était nécessaire de convoquer une audience pour que l'affaire soit jugée équitablement et rapidement. En application de l'ordonnance n° 085 (NBI/2021), le Tribunal a prévu de convoquer une procédure orale du 24 au 26 mai 2021 et a enjoint aux parties, entre autres, de fournir la liste des témoins devant être cités ainsi qu'un résumé des témoignages qu'il était prévu qu'ils livrent.

10. Le 6 mai 2021, le requérant a fourni la liste des témoins qu'il proposait de citer. Le 7 mai 2021, le défendeur s'est opposé à cette liste et a demandé que l'affaire soit jugée selon une procédure simplifiée.

11. Le 19 mai 2021, en application de l'ordonnance n° 100 (NBI/2021), le Tribunal a décidé ce qui suit :

a. Le grief du requérant concernant la levée de son immunité fonctionnelle est irrecevable ;

b. La demande du requérant tendant à l'octroi d'une indemnité financière en réparation de l'environnement de travail nocif et nuisible et du non-respect de sa vie privée est irrecevable ;

c. Le grief du requérant concernant le fait que l'enquête et la décision portant licenciement étaient partiales et injustes est recevable ;

d. L'objection soulevée par le défendeur concernant certains témoins que le requérant a proposé de citer est accueillie en partie.

12. Le Tribunal a entendu l'affaire le 25 mai 2021. À l'audience, il a entendu le témoignage du requérant et celui de M. Ben Swanson, qui était le Directeur du BSCI au moment où la décision contestée a été rendue.

13. Les parties ont déposé leurs conclusions finales le 29 juin 2021.

Moyens

Requérant

14. Le requérant soutient que si l'enquête avait été dûment menée, les conclusions auxquelles l'enquêteur et l'Administration de l'ONU sont parvenus auraient été différentes. Par conséquent, la décision de mettre fin à son engagement était prématurée et reposait sur un parti pris ainsi que sur des informations inexactes.

15. Le requérant affirme que la décision de l'Administration de ne pas tenir compte de ses tentatives visant à comprendre ce qui avait déclenché sa réaction ni des mesures qu'il avait prises pour améliorer son comportement après l'incident non seulement est inacceptable, mais prouve également que la décision de mettre fin à sa nomination résultait d'un biais de confirmation.

16. Il affirme que les éléments suivants ont été établis lors de la procédure orale :
- a. Au cours de l'enquête, les enquêteurs n'ont en effet pas donné au requérant l'occasion de s'exprimer au sujet de la séquence vidéo le plus essentielle (la séquence D). Aucune explication n'a été fournie quant à la raison pour laquelle les enquêteurs n'ont pas offert cette possibilité au requérant ;
 - b. La décision de mettre fin à son engagement était fondée, du moins en partie, sur des hypothèses erronées qui auraient pu, dans certains cas, être clarifiées si le requérant avait eu l'occasion de s'exprimer au sujet de cette vidéo qui était essentielle ;
 - c. Le fait que l'enquête n'a pas exploré des pistes qui auraient clairement pu prouver que le requérant a sincèrement cru, à tort ou à raison, au moment de l'incident qu'il était témoin d'un crime, est affligeant et tend à indiquer un parti pris de la part, non seulement, de l'enquêteur, mais également de la Sous-Secrétaire générale. En outre, interroger le fils et l'épouse du requérant, ainsi que la policière kényane, aurait pu largement contribuer à confirmer qu'il avait agi de bonne foi au moment de l'incident, même s'il avait laissé ses émotions prendre le dessus. Le fait que ces éléments n'ont pas été considérés comme des circonstances atténuantes montre que les constatations tant de l'enquêteur que de la Sous-Secrétaire générale étaient entachées d'un parti pris ;
 - d. Le requérant conteste l'affirmation de la Sous-Secrétaire générale, qui soutient qu'aucune séquence vidéo ne corrobore son argument selon lequel la policière kényane a tenté de le repousser avec son parapluie et lui a fait lâcher son téléphone. Il avance qu'à la minute 0:02:46 de la séquence D, on voit très clairement sur la vidéo qu'il tente de prendre une photo de la policière kényane et que celle-ci utilise ensuite son parapluie pour faire tomber le téléphone des mains du requérant. Le requérant le ramasse et continue d'essayer de prendre la policière en photo ;

e. Sans pour autant justifier son geste, cela explique pourquoi le requérant tente ensuite de repousser le parapluie de la policière loin du visage de celle-ci, endommageant malencontreusement l'objet. La Sous-Secrétaire générale semble indiquer qu'on ne voit pas l'incident sur la vidéo, alors que c'est clairement le cas. En outre, les actes liés à la destruction du parapluie de la policière ne sont visibles que sur la séquence D, des images que le requérant n'a pas eu la possibilité de visionner et de commenter lors de son entretien avec les enquêteurs, malgré leur valeur probante et leur importance ;

f. Le requérant reconnaît que rien ne prouve qu'il a été agressé par la policière kényane et son collègue, mais soutient que l'enquête n'a pas exploré des pistes qui auraient pu révéler la vérité. Le requérant a fourni une chemise déchirée à la police kényane, qui l'a admise en tant que pièce à conviction. Selon toute vraisemblance, il n'a jamais été demandé à un quelconque agent de la police kényane si quelqu'un avait agressé le requérant ou non. Cette question n'a jamais été posée à l'épouse ni au fils du requérant. La police kényane a fourni une liste des passants qu'elle souhaitait citer en tant que témoins. Aucun d'eux n'a été interrogé par les enquêteurs des Nations Unies. En outre, le requérant a appelé l'attention de l'Organisation des Nations Unies sur un certain nombre de violations flagrantes de ses droits qui ont été commises après son arrestation. Ces violations n'ont pas fait l'objet d'une enquête et ne semblent pas avoir été prises en considération par l'Organisation, qui a levé l'immunité du requérant sans autre examen, le soumettant ainsi aux caprices des autorités kényanes, dans un pays tristement célèbre pour sa corruption et son incapacité à garantir une procédure régulière aux personnes accusées de crimes ;

g. L'argument de la Sous-Secrétaire générale selon lequel les enregistrements vidéo qui n'avaient pas été montrés au requérant étaient assurément les mêmes que ceux qu'il avait visionnés, est entaché d'une grave erreur de fait. Dans sa réponse à la lettre contenant les accusations, il indique

qu'au cours de l'enquête, on ne lui a montré que les séquences vidéo C et E et qu'il n'a jamais eu la possibilité de réagir aux séquences vidéo A, B et D. Cela est crucial, car les éléments essentiels de l'altercation entre le requérant et la policière kényane, y compris ce qui arrive au parapluie de la policière et au téléphone du requérant, ne sont pas visibles sur les séquences vidéo C et E puisque l'enregistrement de l'incident s'arrête après que le requérant touche la policière pour la première fois. Les éléments essentiels de l'altercation se trouvent sur la séquence vidéo D, des images que le requérant n'a jamais eu la possibilité de visionner et de commenter avec les enquêteurs. La Sous-Secrétaire générale a commis une erreur lorsqu'elle a affirmé que l'on avait montré les images des séquences vidéo D et E au requérant et a ensuite conclu à tort que le requérant avait assurément pu visionner l'incident dans son intégralité. Cela aurait effectivement été exact si le requérant avait pu voir les séquences vidéo D et E, mais ce n'est de toute évidence pas le cas puisqu'on ne lui a montré que les séquences vidéo C et E, car la séquence vidéo D est extrêmement importante ;

h. Le requérant s'élève contre l'affirmation de la Sous-Secrétaire générale selon laquelle la séquence vidéo de l'incident montre sans équivoque quels ont été ses actes. Tout événement est équivoque s'il n'est pas placé dans le contexte approprié. Le requérant a été privé de la possibilité de replacer l'incident dans son contexte avant la conclusion de l'enquête, et on ne peut remédier à cela une fois que le parti pris entachant l'enquête est visible et officiellement consacré ;

i. Lors de sa déposition, M. Swanson a déclaré à tort que ce n'était pas le BSCI qui avait divulgué la vidéo. C'est faux, puisque de nombreux enquêteurs ont visionné la vidéo sur Gocase alors qu'ils n'auraient pas dû y avoir accès. Ces mêmes enquêteurs peuvent témoigner qu'ils ont parlé de la vidéo avec M. Swanson, ce qui signifie que ce dernier savait pertinemment qu'il donnait de fausses informations au Tribunal. Que M. Swanson puisse faire

une telle chose au requérant illustre la situation difficile dans laquelle ce dernier s'est trouvé après l'incident et ce contexte doit être pris en considération pour déterminer sa capacité de protéger ses intérêts comme il convient.

Défendeur

17. Le défendeur soutient, comme indiqué dans l'ordonnance n° 100, que la seule question dont le Tribunal est encore saisi consiste à savoir si le requérant a fait l'objet d'une enquête prétendument partielle et injuste, ayant abouti à la sanction qui lui a été infligée pour la faute grave qu'il a reconnu avoir commise. À ce titre, le défendeur présente les arguments suivants :

a. Au cours de l'audience, le requérant a dû reconnaître que, le 14 novembre 2019, l'Administration lui avait donné la possibilité de commenter la déposition de la policière kényane qui avait déclaré sous serment le 4 octobre 2019 que le requérant l'avait blessée, l'avait empêchée d'exercer ses fonctions et lui avait présenté des excuses à plusieurs reprises pour cet incident ;

b. Le requérant a confirmé par écrit qu'il n'avait pas de commentaires à faire au sujet de cette déposition. Il a donc eu toute latitude pour commenter la déposition accablante de la policière kényane concernant son inconduite, déposition qui, par conséquent, est corroborée ;

c. Même si la procédure n'avait pas été équitable ou les garanties d'une procédure régulière n'avaient pas été respectées en l'espèce, ce que le défendeur conteste, rien n'interdisait la sanction infligée puisque l'affaire met en cause des voies de fait aggravées auxquelles de nombreux témoins ont assisté : le requérant a agressé une policière kényane au vu et au su de tous, à un carrefour très fréquenté, ce qui a profondément choqué le Gouvernement kényan et porté atteinte à la réputation des Nations Unies. Dans pareille affaire,

le principe d'égalité s'applique à toute question de procédure et la sanction ne devrait pas être infirmée.

18. Le défendeur soutient que la requête doit être rejetée.

Rôle du Tribunal du contentieux administratif dans des affaires disciplinaires

19. Le Tribunal s'appuiera sur la jurisprudence bien établie, selon laquelle son rôle en matière de contrôle juridictionnel consiste à déterminer si la décision administrative contestée est raisonnable et juste, conforme au droit et à la procédure et proportionnelle². À cette fin, le Tribunal examinera les questions de savoir :

- a. Si les faits sur lesquels la sanction est fondée ont été établis ;
- b. Si les faits établis constituent une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel ; et
- c. Si la sanction est proportionnelle à l'infraction.

20. Parmi les critères à appliquer pour examiner des décisions portant sanction disciplinaire figure celui consistant à vérifier si le droit à une procédure régulière a été respecté³. Par conséquent, le Tribunal examinera en outre la question de savoir si l'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction disciplinaire infligée au requérant étaient entachées de violations des garanties d'une procédure régulière.

Charge de la preuve et degré de preuve exigé

21. Il incombe à l'Administration d'établir que la faute alléguée ayant donné lieu à une mesure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire a été commise⁴. En outre, lorsque la sanction peut prendre la forme d'un licenciement, l'Administration doit prouver les faits qui sous-tendent la faute alléguée au moyen de « preuves claires et convaincantes », ce qui exige un niveau de preuve se situant entre la preuve emportant

² Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), par. 42.

³ Arrêt *Appelant* (2012-UNAT-209), par. 36.

⁴ Arrêt *Nyambuza* (2013-UNAT-364).

la conviction du juge et la preuve au-delà de tout doute raisonnable et signifie que la véracité des faits invoqués est fortement probable.

Les faits sur lesquels la sanction est fondée ont-ils été établis ?

22. Le requérant a été sanctionné pour avoir généré une altercation verbale et physique avec une policière kényane et endommagé le parapluie de cette dernière. Le requérant a systématiquement reconnu que l'altercation verbale et physique avait eu lieu et qu'il avait endommagé le parapluie de la policière⁵. Il conteste uniquement la procédure d'enquête qui, selon lui, était partielle et injuste puisqu'elle n'a pas tenu compte du contexte de l'interaction. Il conteste également par voie de grief le fait que les éléments les plus importants de l'affaire qui ont été filmés ne lui ont jamais été fournis et qu'il n'a donc pas pu les aborder au cours de l'enquête.

23. Étant donné que le requérant ne nie pas avoir eu une altercation verbale et physique avec une policière kényane et avoir endommagé le parapluie de cette dernière, le Tribunal estime que ces faits, sur lesquels la sanction était fondée, ont été établis au moyen de preuves claires et convaincantes.

Les faits établis constituent-ils une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel ?

24. Les alinéas a), b) et f) de l'article 1.2 du Statut du personnel, que le requérant aurait violés, énoncent ce qui suit :

- a) Le fonctionnaire doit respecter et appliquer les principes énoncés dans la Charte, ce qui suppose notamment qu'il ait foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits des hommes et des femmes. En conséquence, le fonctionnaire doit se montrer respectueux de toutes les cultures ; il ne doit faire aucune discrimination à l'encontre de tout individu ou groupe d'individus quels qu'ils soient, ni abuser de quelque manière que ce soit du pouvoir et de l'autorité qui lui sont conférés ;

⁵ Par. 3 et 4 de l'annexe 2 (réponse du requérant à la lettre contenant les accusations) et sa déposition devant le Tribunal.

b) Le fonctionnaire doit faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à son activité et à son statut ;

f) Le droit du fonctionnaire d'avoir des opinions et des convictions, notamment des convictions politiques et religieuses, demeure entier, mais le fonctionnaire doit veiller à ce que ces opinions et convictions ne soient pas préjudiciables à l'exercice de ses fonctions officielles ou aux intérêts de l'Organisation. Il doit, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international, et ne se livrera à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de ses fonctions à l'Organisation. Il doit éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que son statut exige.

25. Le Tribunal conclut qu'en ayant une altercation avec une policière et en endommageant son parapluie, le requérant a violé les dispositions du Statut du personnel citées ci-dessus. Le requérant reconnaît en effet qu'il a manqué de discernement⁶ et qu'il s'est rendu coupable d'une faute, mais s'est contenté d'exprimer des remords quant à la façon dont il avait géré la situation⁷. Le Tribunal conclut que les faits établis constituent une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel.

La procédure a-t-elle été entachée de plusieurs violations imposant d'annuler la décision attaquée ?

26. Le requérant soutient que la décision de résilier son contrat reposait sur une enquête injuste et partielle et que cette décision a été prise sur la base d'informations inexactes, fausses ou incomplètes. Il formule quatre griefs à cet égard. Premièrement, un certain nombre d'images de vidéosurveillance ont été mises à la disposition des enquêteurs, mais on ne lui a pas montré la seule séquence vidéo (la séquence D) sur laquelle on voyait les actions particulières présentant le plus d'intérêt pour l'affaire.

⁶ Ibid., par. 49, et dans sa déposition devant le Tribunal, comme indiqué au par. 31, *infra*.

⁷ Compte rendu de l'audience au fond, page 28, lignes 1 à 5.

Il affirme que si on lui avait montré ces images, il aurait pu prouver point par point ce qui s'était exactement passé.

27. L'affirmation du requérant selon laquelle on ne lui a pas montré la séquence vidéo D ne correspond pas à la réalité. Il ressort des éléments du dossier⁸ qu'il a reçu les cinq séquences vidéo à titre de pièces justificatives lorsque le mémorandum contenant les allégations lui a été envoyé et qu'il a eu la possibilité de les visionner avant de présenter ses commentaires. Il a dit qu'aucune limite de mots ou de pages ne lui avait été imposée en ce qui concerne ses commentaires. Sa déposition devant le Tribunal contredit le grief selon lequel la séquence D ne lui a pas été montrée.

28. Le fait que le requérant n'a pas eu la possibilité de s'expliquer devant les enquêteurs en même temps qu'il visionnait la séquence D, comme il a pu le faire avec les autres vidéos, n'a aucune conséquence étant donné que ses commentaires concernant les images de la séquence D, qu'il reconnaît avoir faits⁹, ont nécessairement été pris en compte en même temps que ses autres commentaires au sujet du mémorandum contenant les allégations. Le Tribunal rejette comme étant sans fondement l'affirmation selon laquelle une réponse fournie ultérieurement par écrit ne saurait avoir le même effet qu'un entretien mené tout en visionnant une séquence vidéo. Rien ne prouve que le requérant a subi un quelconque préjudice en raison de la méthode d'enquête employée.

29. Le requérant a avancé que les conclusions de l'enquête étaient fondées sur une enquête partielle et incomplète. À cet égard, il met en avant le fait que son épouse, son fils et la policière concernée n'ont pas été interrogés et que l'enregistrement de vidéosurveillance était sans son.

30. Cet argument se désintéresse toutefois de la question essentielle de savoir si les faits sur lesquels la sanction était fondée ont été établis, faits que le requérant a, en tout état de cause, reconnus. Cet argument n'a été invoqué que pour asseoir

⁸ Ibid., page 7, lignes 6 à 16.

⁹ Ibid., page 8, ligne 21.

l'affirmation selon laquelle des circonstances atténuantes — telles que l'état d'esprit dans lequel le requérant se trouvait avant de sortir de son véhicule et comment il avait perçu la situation de son point de vue, circonstances dont son épouse et son fils auraient pu parler — n'ont pas été prises en considération ; une affirmation qui sera examinée en même temps que la question de la proportionnalité de la sanction.

31. Le grief selon lequel la victime n'a pas été interrogée échoue puisque le requérant a lui-même dit qu'il s'agissait là d'une question mineure qui était davantage une question d'appréciation¹⁰. Il y a lieu de relever que le requérant ne saurait se prévaloir d'un tel grief puisqu'il a reconnu avoir reçu la déclaration que la policière avait faite sous serment afin qu'il la commente, et qu'il a indiqué n'avoir aucun commentaire à faire à ce sujet.

32. Le requérant se plaint que son droit à la confidentialité a été violé parce que d'autres collègues du BSCI ont été informés qu'un dossier le concernant avait été ouvert dans la base de données du BSCI. Il affirme que ce dossier contenait les images de vidéosurveillance de l'incident, sans aucune indication du contexte ou la lumière apportée par l'enquête. Il soutient que tous les enquêteurs du BSCI se sont vu donner accès au dossier dès son ouverture, contrairement au protocole qui restreint normalement l'accès lorsque des affaires impliquent des membres du BSCI. Il affirme que cela a gravement porté atteinte à sa réputation et créé un environnement hostile à un moment de grand stress dans sa vie.

33. Ce grief est dénué de fondement en ce que M. Swanson a déclaré qu'en l'espèce, aucun membre du BSCI n'avait eu accès à la base de données puisque seuls lui et le chef de l'époque de la Section de l'appui opérationnel étaient autorisés à accéder au système de gestion des affaires. Le Tribunal juge son témoignage crédible.

¹⁰ Ibid., page 20, lignes 6 à 13.

34. Le grief selon lequel l'Organisation n'a pas tenu compte du fait qu'il avait cherché à obtenir de l'aide après l'incident se désintéresse également de la question essentielle de savoir si les faits sur lesquels la sanction était fondée ont été établis.

35. Le Tribunal conclut que les violations de la procédure dont le requérant prétend avoir été victime sont soit sans fondement, soit sans conséquence, ainsi qu'il a été démontré. Par exemple, le requérant n'a pas démontré en quoi l'un quelconque des témoins qui, selon lui, n'avaient pas été entendus auraient pu fournir des éléments de preuve à décharge relatifs à la faute particulière sur laquelle se fondait la mesure disciplinaire.

La sanction est-elle proportionnelle à l'infraction ?

36. Le principe de proportionnalité limite le pouvoir discrétionnaire en ce qu'il prévoit qu'une mesure administrative n'est pas plus sévère que ne l'exige le but recherché. L'exigence de proportionnalité a pour but d'éviter tout déséquilibre entre les répercussions positives et négatives d'une décision administrative et d'inciter l'auteur de la décision à évaluer le caractère indispensable de la mesure et à envisager le recours à des moyens moins sévères ou oppressifs pour atteindre l'objectif souhaité. Les éléments essentiels de la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et l'adéquation¹¹.

37. Parmi les autres principes pertinents, rappelons que le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire lorsqu'il décide de la mesure disciplinaire appropriée et qu'il convient de faire preuve de toute la déférence voulue à l'endroit de ses décisions en la matière. Il n'appartient pas au Tribunal d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui, et le Tribunal s'intéresse plus à la manière dont le décideur est parvenu à la décision attaquée qu'au fond de cette décision¹².

¹¹ Arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859).

¹² Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084).

38. Il est bien établi que le contrôle juridictionnel ne pourra conclure à l'irrégularité de la sanction et décider d'en modifier les conséquences que si la sanction retenue semble manifestement irrégulière, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire ou d'une absurde sévérité, ou si elle semble outrepasser les limites établies par les normes pertinentes¹³.

39. Le requérant s'appuie sur plusieurs arguments pour affirmer que la décision de le licencier avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement, conformément à l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, était disproportionnée par rapport à la faute commise. Premièrement, il a honnêtement cru être témoin d'un crime lorsqu'il a abordé la policière. Deuxièmement, les difficultés mentales avec lesquelles il était aux prises à ce moment-là ont déclenché sa réaction. Troisièmement, il éprouvait des remords et ne commettrait plus de telle faute si on lui donnait la possibilité de rester en service.

40. Comme le requérant le reconnaît par la suite, il n'était pas sûr d'assister réellement à la commission d'un crime¹⁴. Et, même si cela avait été le cas, rien ne justifiait qu'un agent de la fonction publique internationale sorte de son véhicule pour s'en prendre de la sorte à une policière.

41. En ce qui concerne l'état mental dans lequel le requérant se trouvait à l'époque, le Tribunal se rallie à l'avis du défendeur selon lequel il est curieux que le requérant n'ait cherché à obtenir une aide médicale qu'après que cette affaire a vu le jour.

42. Le défendeur a estimé à juste titre que de nombreux témoins avaient assisté aux voies de fait aggravées puisque le requérant avait agressé la policière au vu et au su de tous, à un carrefour très fréquenté, et que cela avait profondément choqué le Gouvernement kényan et porté atteinte à la réputation des Nations Unies.

¹³ Arrêt *Portillo Moya* (UNAT-2015-523) ; arrêt *Aqel* (UNAT-2010-040) ; arrêt *Konaté* (UNAT-2013-334).

¹⁴ Compte rendu de l'audience au fond, page 28, lignes 21 à 25, et page 29, lignes 1 à 5 et 17 à 25.

43. La sanction qui a été infligée est conforme à la pratique du Secrétaire général dans des affaires similaires, dans lesquelles l'Organisation a généralement imposé les mesures les plus strictes dont elle disposait¹⁵. Le Tribunal n'est pas convaincu que de quelconques circonstances atténuantes ont été mises de côté et il estime que la sanction disciplinaire était proportionnelle au comportement.

44. Le Tribunal conclut qu'il existe des preuves claires et convaincantes établissant que le requérant a commis la faute reprochée, que les faits établis constituent une faute au sens du Statut et du Règlement du personnel et que la sanction est proportionnelle à l'infraction et, partant, légale. Le Tribunal conclut également que l'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction disciplinaire infligée au requérant n'étaient pas entachées de violations des garanties d'une procédure régulière.

Dispositif

45. La requête est rejetée.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 11 octobre 2021

Enregistré au Greffe le 11 octobre 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi

¹⁵ Voir *Compendium of disciplinary measures (Practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2019)*, disponible en anglais à l'adresse : https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-%20December%202019.Final_.10.08.2020_0.xlsx. Il ressort de la pratique du Secrétaire général dans les affaires disciplinaires engagées à raison d'un comportement criminel entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2019 que les sanctions infligées à ce titre allaient du blâme à un licenciement pur et simple. Depuis le 1^{er} juillet 2014, le Secrétaire général a systématiquement infligé la sanction de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement en cas d'agression verbale et physique.