



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2012/010

Jugement n° : UNDT/2014/001

Date : 13 janvier 2014

Original : anglais

Devant : Juge Vinod Boolell
Greffe : Nairobi
Greffier : Abena Kwakye-Berko, Greffier par intérim

IRYUMUGABO

c.

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Se représente lui-même

Conseil du défendeur :
Susan Maddox, Section du droit administratif au Bureau de la gestion des ressources
humaines
Jerôme Blanchard, Office des Nations Unies à Genève

Introduction

1. Le requérant a été engagé pour une durée limitée au service de l'Opération des Nations Unies au Burundi (ONUB) en octobre 2005. Le 30 juin 2009, il a obtenu un engagement pour une durée déterminée à la classe G-5 au poste d'assistant à la gestion des installations auprès du Bureau intégré des Nations Unies au Burundi (BINUB).

2. Le 9 février 2012, il a introduit la présente requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à Nairobi pour contester la décision du 3 novembre 2011 de le licencier au motif qu'il possédait une entreprise privée alors qu'il était fonctionnaire des Nations Unies.

Les faits

3. En juillet 2009, le BINUB a reçu une demande d'assistance technique du Ministère burundais du tourisme pour l'organisation d'une exposition qui devait se tenir à Bujumbura du 14 au 23 août 2009. Le chef mécanicien du BINUB a chargé le requérant de fournir aux organisateurs de l'événement des conseils techniques dans le domaine de la construction.

4. Le 25 juillet 2009, alors qu'il fournissait une assistance aux organisateurs de l'événement, le requérant a signé un contrat au nom d'une entreprise, Iryumugabo Production, avec le Directeur général d'une autre entreprise, Up Beat Marketing, pour la construction de 83 stands d'exposition.

5. Le 19 août 2009, le requérant a déposé une plainte auprès du Tribunal de grande instance de Bujumbura au nom de l'entreprise Iryumugabo Production contre le Directeur général de l'entreprise Up Beat Marketing pour le non-paiement du montant convenu dans le contrat daté du 25 juillet 2009.

6. Le 6 octobre 2009, le Bureau des droits de l'homme et de la justice de Bujumbura a reçu une plainte d'un parent du Directeur général d'Up Beat Marketing.

Il y était allégué que celui-ci avait été arrêté et détenu à la suite d'une plainte pénale déposée par le requérant.

7. Le 14 octobre 2009, le spécialiste de la déontologie et de la discipline, contacté par le chef du personnel civil du BINUB, a demandé à l'Unité spéciale d'enquête de mener une enquête sur l'affaire.

8. Le 20 octobre 2009, le requérant a été interrogé par l'Unité spéciale d'enquête. Dans son rapport, l'Unité spéciale d'enquête a déclaré que le requérant était le propriétaire d'Iryumugabo Production depuis 2003. Il travaillait pour son entreprise les soirs et les week-ends et avait signé, sans l'autorisation de l'administration du BINUB, un contrat de service avec Up Beat Marketing pour la construction de stands pour l'exposition devant se tenir en août 2009. Le requérant a nié l'existence de tout conflit d'intérêts dans le fait d'avoir été affecté par la Section du génie du BINUB pour agir en qualité de conseiller technique pour l'organisation de l'exposition et d'accepter ensuite un contrat de construction pour le même événement. D'autres vérifications ont confirmé que le requérant n'avait utilisé aucun matériau de construction de la Section du génie du BINUB ni n'avait eu recours à ses employés.

9. L'affaire a ensuite été renvoyée au Département de l'appui aux missions le 6 avril 2010, puis au Bureau de la gestion des ressources humaines le 4 juin 2010 en vue de l'adoption d'une mesure disciplinaire appropriée.

10. Par mémorandum en date du 20 octobre 2010, le requérant a été accusé de faute pour les motifs suivants : a) avoir exercé des activités extérieures tout en possédant et en gérant une entreprise, Iryumugabo Production, sans l'autorisation préalable du Secrétaire général; b) en utilisant les connaissances qu'il avait acquises en raison de son statut de fonctionnaire des Nations Unies, faire en sorte que son entreprise, Iryumugabo Production, signe un contrat rémunéré avec une tierce partie pour la construction de stands en vue d'un événement pour lequel on lui avait demandé de fournir une assistance et des conseils techniques au nom du BINUB.

11. Le 10 novembre 2010, le requérant a soumis ses observations au sujet des accusations dont il était l'objet. Il a nié tout conflit d'intérêts entre le contrat signé au nom d'Iryumugabo Production et ses fonctions, en tant que fonctionnaire du BINUB, liées à la fourniture de services dans le cadre des préparatifs pour le même événement.

12. Avant l'achèvement du processus disciplinaire, le requérant a quitté le service du BINUB le 31 mars 2011 pour raison de compression d'effectifs. La procédure disciplinaire a été laissée en suspens. Le 1^{er} juillet 2011, le requérant a été rengagé au BINUB et la procédure disciplinaire a repris.

13. Par lettre en date du 3 novembre 2011, le requérant a été informé que le Secrétaire général adjoint à la gestion avait décidé de lui imposer la mesure disciplinaire de licenciement sans préavis avec indemnité en tenant lieu et indemnité de licenciement. Le requérant a accusé réception de la lettre le 10 novembre 2011.

14. Le 3 février 2012, le requérant a introduit la présente requête auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies contestant la mesure disciplinaire que lui avait imposée le Secrétaire général adjoint à la gestion. Il soutenait ce qui suit : a) les motifs sur lesquels se fondait la décision étaient insuffisants; b) il n'était pas au courant des règlements pertinents de l'Organisation des Nations Unies, car l'Administration ne l'en avait pas convenablement informé; c) l'Administration savait qu'il était le propriétaire d'une entreprise puisque ces renseignements figuraient dans sa notice personnelle. Il a demandé au Tribunal de juger la décision irrégulière et de lui allouer une indemnité.

15. Le 23 mars 2012, le défendeur a déposé une réponse dans laquelle il affirmait que le requérant, qui s'était livré à des activités non autorisées, n'avait pas révélé le conflit d'intérêts potentiel entre son poste de fonctionnaire de l'Organisation et ses fonctions de directeur général d'une entreprise, et a fait en sorte que son entreprise signe un contrat alors qu'il assumait ses fonctions de fonctionnaire. Les actes du requérant constituaient donc un conflit d'intérêts.

16. Le défendeur a également allégué que la sanction de licenciement sans préavis avec indemnité en tenant lieu et indemnité de licenciement était appropriée et proportionnée à la faute du requérant et tenait compte des circonstances atténuantes et aggravantes.

17. Le 27 mai 2013, le Tribunal a rendu l'ordonnance n° 125 (NBI/2013), dans laquelle il ordonnait aux parties de présenter avant le 17 juin 2013 un exposé concis des faits, des domaines factuels litigieux et des recours formés. Il demandait également aux parties de présenter leurs vues sur la nécessité d'une audience, d'une liste de témoins et de la présentation de documents supplémentaires.

18. Le 17 juin 2013, le défendeur a déposé ses conclusions détaillant les efforts infructueux qu'il avait faits pour travailler avec le requérant à la rédaction de l'exposé des faits. En effet, le défendeur avait adressé au requérant plusieurs courriels datés du 3 juin, 6 juin et 11 juin 2013. Le 15 juin 2013, le requérant a accusé réception des courriels du défendeur et a informé celui-ci qu'il avait été très occupé, mais qu'il lui répondrait dans les trente (30) jours. Le requérant n'a toujours pas répondu.

19. Après avoir noté que le requérant ne s'était pas conformé aux instructions énoncées dans l'ordonnance n° 125, le Tribunal a jugé nécessaire de tenir une audience de gestion d'instance afin de régler rapidement et équitablement l'affaire. Le 3 septembre 2013, le Tribunal a rendu l'ordonnance n° 196 (NBI/2013), prévoyant la tenue d'une audience le 2 octobre 2013.

20. L'ordonnance a été adressée au requérant, mais celui-ci n'a jamais signifié son intention d'assister à l'audience. Le Tribunal a par la suite annulé l'audience.

21. Le requérant ne s'étant pas conformé aux ordonnances n^{os} 125 et 196, le Tribunal a donc décidé de juger l'affaire sur les preuves figurant au dossier. Bien qu'il s'agisse d'une affaire disciplinaire et que l'article 16.2 du Règlement de procédure stipule qu'une audience doit « normalement » avoir lieu dans les affaires disciplinaires, cette procédure n'a pu être suivie en raison de l'attitude de refus du requérant de donner suite aux demandes du Tribunal. Dans un procès pénal, en

l'absence d'un accusé, le tribunal aurait entendu l'affaire *in absentia* sous réserve de certaines exceptions et d'une nouvelle audience si la personne condamnée réapparaît et justifie son absence.

22. L'article 16.2 stipule qu'une audience doit « normalement » avoir lieu. C'est le terme le plus important à retenir dans cette section. La tenue d'une audience n'est nullement une exigence obligatoire. Toutefois, depuis l'établissement du nouveau système de justice en 2009, le Tribunal a adopté comme pratique la tenue d'audiences dans les affaires disciplinaires. Cela se justifie par le fait qu'en vertu des nouvelles dispositions relatives aux affaires disciplinaires couplées aux règles retenues dans le cadre d'une enquête, un fonctionnaire accusé n'a pas le droit de confronter les témoins et les contre-interroger. Le seul droit dont jouit un fonctionnaire est de demander une représentation juridique ou autre lorsque des accusations sont déposées contre lui et de soumettre une réponse. L'Administration traite alors tout le matériel, y compris la réponse du fonctionnaire, et rend sa décision. Le seul moment où un fonctionnaire a la possibilité de confronter les témoins, s'il a la chance d'avoir des témoins disponibles, c'est dans le cadre d'une audience devant le Tribunal.

23. Il faut souligner toutefois qu'une audience n'est possible que si un fonctionnaire est disponible et coopère avec le Tribunal. Le Tribunal ne saurait mettre en attente indéfiniment une affaire impliquant une mesure disciplinaire. Un fonctionnaire qui forme un recours devant le Tribunal sur toute question est également dans l'obligation de se conformer au Règlement de procédure et aux directives du Tribunal à défaut de quoi l'affaire peut être rejetée ou jugée par procédure sommaire. En l'espèce, compte tenu du silence du requérant, l'affaire aurait pu être rejetée de façon sommaire. Toutefois, le Tribunal a pris en considération le fait qu'il s'agit d'une affaire de nature quasi pénale et que le mieux à faire, du moins le plus juste, est de rendre un jugement sur le fond.

Considérants

24. Dans des affaires disciplinaires, le rôle du Tribunal est d'examiner si les faits sur lesquels la sanction est fondée ont été établis, si les faits établis sont constitutifs d'une faute et si la sanction infligée est proportionnée par rapport à la faute commise¹.

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

25. Le Tribunal note qu'au cours de l'enquête et dans ses observations sur les accusations, le requérant a admis que depuis 2003 il était propriétaire d'une entreprise privée appelée « Iryumugabo Production », qui fournit des services de construction. Il a également admis qu'il possédait toujours sa propre entreprise et y travaillait les soirs et les week-ends sans avoir reçu l'assentiment du Secrétaire général après avoir été recruté comme fonctionnaire des Nations Unies en 2005.

26. Le requérant a admis que le chef du génie lui avait demandé de superviser les travaux du BINUB pendant les préparatifs et l'organisation de l'exposition.

27. La preuve documentaire, en l'occurrence le contrat daté du 25 juillet 2009, signé entre le requérant et le Directeur général de l'entreprise Up Beat Marketing pour la construction de 83 stands et la plainte déposée par le requérant contre Up Beat Marketing pour le non-paiement des honoraires convenus dans le contrat, montre que le requérant a signé un contrat lié à l'exécution de tâches qu'on lui avait confiées en sa qualité de fonctionnaire des Nations Unies.

28. Figure également au dossier un courriel adressé par le chef du génie du BINUB demandant au requérant certains éclaircissements au sujet du contrat que celui-ci avait conclu relativement à la construction de stands, étant donné que sa tâche ne consistait qu'à fournir des conseils techniques concernant les installations.

¹ *Haniya* 2010-UNAT-024; *Maslamani* 2010-UNAT-028; *Masri* 2010-UNAT-098.

29. Le requérant a également admis au cours du processus d'enquête qu'il avait facilité la construction de tous les stands à titre privé. Il a dit précisément ce qui suit : « J'ai supervisé les travaux du BINUB et j'ai facilité la construction de tous les stands à titre privé. »

30. Les fournisseurs ont déposé une plainte contre le requérant dans laquelle ils affirmaient avoir été approchés par celui-ci sous les auspices du BINUB (« une organisation digne de confiance ») et qu'il leur avait demandé de lui fournir des matériaux de construction pour l'exposition, matériaux qu'il n'a jamais payés.

31. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que les faits révèlent que le requérant a exercé des activités extérieures non autorisées et que, par conséquent, un conflit d'intérêts a été établi.

Les faits établis sont-ils constitutifs d'une faute?

32. Lorsque le requérant a été recruté en 2005, il était propriétaire d'une entreprise privée de construction depuis 2003. Les instruments juridiques applicables au moment de son recrutement et de la conclusion du contrat avec Up Beat Marketing le 25 juillet 2009 se lisaient comme suit :

33. L'article 1.2 o) du Statut du personnel² stipule que :

Les fonctionnaires ne peuvent exercer aucune profession ni occuper aucun emploi, rémunéré ou non, en dehors de l'Organisation sans l'assentiment du Secrétaire général.

34. La section 3.1 de l'instruction administrative ST/AI/2000/13 rappelle ce qui suit :

Aux termes de l'article 1.2 o) du Statut du personnel, un fonctionnaire ne peut exercer aucune profession ni occuper aucun emploi, rémunéré ou non, en dehors de l'Organisation sans l'assentiment du Secrétaire général. Aux fins de la présente instruction, on entend par « profession » l'exercice d'un métier, en tant qu'employé ou à son propre compte.

² ST/SGB/2002/1.

35. La section 3.2 de l'instruction administrative ST/AI/2000/13 se lit comme suit :

Aux termes de l'article 1.2 p) du Statut du personnel, l'exercice d'une profession ou d'un emploi en dehors de l'Organisation ne sera autorisé que si toutes les conditions ci-après sont réunies :

a) La profession ou l'emploi considéré n'est pas incompatible avec les fonctions officielles de l'intéressé ni avec son statut de fonctionnaire international. Pour déterminer si cette condition est remplie, on s'assurera tout particulièrement que la profession ou l'emploi considéré ne fait en aucune façon obstacle à la capacité du fonctionnaire de s'acquitter de toutes ses fonctions officielles ni ne met en question son impartialité et son indépendance en tant que fonctionnaire international.

36. L'article 1.2 m) du Statut du personnel³ stipule ce qui suit :

Les fonctionnaires ne peuvent être associés activement à la direction d'une entreprise à but lucratif, industrielle, commerciale ou autre, ni avoir des intérêts financiers dans une entreprise de cette nature, s'il doit en découler pour eux-mêmes ou l'entreprise considérée des avantages résultant de l'emploi qu'ils occupent à l'Organisation.

37. La disposition 1.2 p) du Règlement du personnel⁴ se lit comme suit :

Tout fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, est amené à s'occuper d'une affaire intéressant une entreprise à but lucratif, industrielle, commerciale ou autre dans laquelle il détient lui-même, directement ou indirectement, des intérêts financiers, doit faire connaître ces intérêts au Secrétaire général et doit, à moins que celui-ci ne l'en dispense, céder ceux-ci ou renoncer officiellement à jouer dans l'affaire en question un rôle, quel qu'il soit, qui serait susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts.

38. La nature et l'étendue des actions menées par le requérant lorsqu'il s'occupait de son entreprise privée représentent clairement une activité extérieure telle que définie à l'article 1.2 o) du Statut du personnel et à la section 3.1 de l'instruction administrative ST/AI/2000/13.

³ ST/SGB/2009/7.

⁴ Ibid.

39. En ce qui concerne le contrat qu'il a conclu avec Up Beat Marketing alors qu'il était fonctionnaire du BINUB, le requérant a déclaré au cours de l'enquête que la raison pour laquelle il n'avait pas demandé l'autorisation de son superviseur c'est qu'il ne voyait aucun conflit d'intérêts lorsqu'il a signé le contrat au nom de son entreprise pour la construction des stands puisqu'il ne les a pas construits en sa qualité de fonctionnaire du BINUB et n'a pas utilisé le nom du BINUB pour exécuter les travaux. Le chef du personnel civil du BINUB a confirmé que rien dans le dossier du requérant n'indiquait qu'il avait demandé l'autorisation pour exercer des activités en dehors de l'Organisation.

40. Le Tribunal conclut que le requérant, étant donné le poste qu'il occupait au sein de l'Organisation, était au courant des besoins des organisateurs concernant la construction des stands. Le fait que le requérant a cherché à obtenir un contrat rémunéré pour que son entreprise entreprenne la construction des stands plutôt que d'aiguiller les organisateurs vers un fournisseur indépendant démontre l'existence d'un conflit d'intérêts réel entre son poste de directeur général d'une entreprise privée et son poste de fonctionnaire. Par conséquent, même si le BINUB n'était pas impliqué dans la construction des stands, le requérant a tiré profit de son association avec son entreprise en raison de son poste au sein des Nations Unies. Cela est confirmé par la plainte déposée contre le requérant par ses fournisseurs après qu'il les eut approchés sous les auspices du BINUB pour qu'ils lui fournissent des matériaux de construction.

41. Les fonctionnaires ont l'obligation de divulguer tout conflit d'intérêts potentiel pouvant découler d'une affectation particulière au sein de l'Organisation. En l'espèce, tout en notant que le simple fait de posséder une entreprise ne pouvait donner lieu à un licenciement, le Tribunal est néanmoins persuadé que le requérant, en omettant de divulguer un conflit d'intérêts potentiel lorsqu'il a commencé à négocier la construction des stands et a par la suite signé un contrat rémunéré pour son entreprise, a violé ces dispositions.

42. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que les faits établis représentent juridiquement une faute en vertu du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation et de l'instruction administrative applicable au moment des faits. L'argument du requérant selon lequel les motifs étaient insuffisants pour fonder la décision est tout simplement grotesque. Le défendeur a analysé correctement les faits, les accusations et la réponse du requérant et est parvenu à une conclusion étayée tant en fait qu'en droit.

43. Le requérant a soutenu qu'il avait pourtant mentionné dans sa notice personnelle qu'il possédait une entreprise, ce qui prouvait que le Secrétaire général était au courant de son activité extérieure et qu'il n'avait demandé aucune information à ce sujet. Or, après avoir soigneusement examiné la notice personnelle du requérant, le Tribunal note qu'il n'y est fait aucune référence à « Iryumugabo Production » dans le document. En fait, dans l'une des cases relatives aux titres fonctionnels, le requérant a indiqué qu'il était « coordinateur des activités » pour la « société de construction aménagement et décor ». Dans la case correspondant au nom de son superviseur, il était mentionné « conseil d'administration ». Il y était précisé qu'il avait quitté cette entreprise pour raison de « chômage technique » (« personnel excédentaire »).

44. En outre, le requérant a indiqué dans sa notice personnelle qu'il avait été « coordinateur des activités » de l'entreprise de « janvier 2002 à mars 2005 ». Or, dans son argumentation, il a indiqué qu'il était le propriétaire depuis 2003 et a signé le contrat au nom de son entreprise en 2009. Toutes ces incohérences dans les dates tendent à démontrer que le requérant n'a pas dit toute la vérité.

45. Nulle part dans la notice personnelle du requérant il n'est mentionné qu'il était propriétaire d'une entreprise entre 2003 et 2009. L'Administration ne pouvait donc pas savoir qu'il possédait une entreprise privée. En supposant que l'Organisation était au courant de ce fait, le requérant n'aurait pas été pour autant exempté de demander l'approbation préalable du Secrétaire général avant d'entreprendre des activités en dehors de l'Organisation. Une approbation nécessite

une procédure formelle consistant à soumettre une demande suivie d'une confirmation officielle en réponse à une demande préalable. Ce n'est pas le cas en l'espèce.

46. Le requérant a ensuite soutenu qu'il n'était pas au courant des règlements de l'Organisation des Nations Unies, car l'Administration ne les lui avait pas dûment notifiés. En droit pénal, il est un principe consacré, bien que très contesté et discuté aujourd'hui, selon lequel l'ignorance ou une erreur de droit ne constitue pas une défense dans la perpétration d'une infraction. L'ignorance peut être une excuse dans plusieurs circonstances, mais, malheureusement, l'ignorance des règlements de l'Organisation, même si elle est établie, ne saurait empêcher le requérant d'encourir une sanction. L'ignorance des règlements dans une relation d'emploi ou même de la loi n'est pas une défense au non-respect des règlements d'emploi en vertu desquels une personne est engagée. Dans *Diagne et al.*⁵, le Tribunal d'appel des Nations Unies a soutenu que « l'ignorance de la loi n'est pas une excuse et chaque fonctionnaire est réputé être au courant des dispositions du règlement du personnel ».

47. Le Tribunal soutient toutefois que le requérant était au courant ou était censé être au courant des règlements du personnel par le simple fait de la lettre de nomination qu'il a signée dans laquelle il reconnaissait qu'il était bien au fait de ces règlements. Quoi qu'il en soit, même s'il n'était pas pleinement conscient qu'il avait enfreint des règlements, en tant qu'employé prudent, il aurait dû demander un avis ou des conseils plutôt que de se laisser guider simplement par le gain financier. Cela étant, le prétendu manque de familiarité du requérant avec les règlements de l'ONU ne suffit pas à justifier ses actes.

La sanction est-elle proportionnée à l'infraction?

48. Le défendeur a déclaré qu'en déterminant la sanction à imposer, le Secrétaire général a tenu compte des circonstances aggravantes, notamment l'effet que le

⁵ 2010-UNAT-067. Voir également *Austin* UNDT/2013/080.

comportement fautif du requérant a eu sur la réputation de l'Organisation. Selon le défendeur, le comportement du requérant, lorsque celui-ci a conclu un contrat avec Up Beat Marketing, a nui à l'image de l'Organisation, comme l'a démontré la plainte déposée par ses fournisseurs qui faisaient référence au requérant comme « un employé du BINUB ». Ils pouvaient raisonnablement croire que le requérant agissait en sa qualité de fonctionnaire du BINUB et lui fournir « sans inquiétude » les matériaux qu'il demandait. De plus, le Tribunal relève que le requérant n'a pas payé les matériaux et que les fournisseurs l'ont considéré comme un criminel qui utilisait son statut de fonctionnaire du BINUB pour les duper⁶. Ces propos très durs de la part des fournisseurs indiquent clairement que le requérant, en agissant comme il l'a fait, a discrédité l'image et la réputation de l'Organisation.

49. En imposant la mesure disciplinaire, le défendeur a tenu compte de certaines circonstances atténuantes, notamment le fait que l'entreprise Iryumugabo Production avait été prétendument créée en 2003, avant l'engagement du requérant au service de l'Organisation. Les fonctions du requérant n'étaient pas liées aux processus d'achat de l'Organisation et les actes du requérant n'ont faussé aucun processus d'achat impliquant l'Organisation. Enfin, le requérant a été licencié le 31 mars 2011, avec effet au 1^{er} avril 2011, et a été rengagé le 1^{er} juillet 2011.

50. Le défendeur a ajouté :

Compte tenu de ce qui précède, le comportement du requérant justifiait un licenciement sans indemnité de licenciement parce qu'il constituait une grave violation des obligations du requérant en sa qualité de fonctionnaire, mais le Secrétaire général a décidé de lui imposer une mesure disciplinaire de licenciement avec indemnité tenant lieu de préavis *et* indemnité de licenciement, la plus indulgente des mesures impliquant le licenciement d'un fonctionnaire.

51. Le Tribunal estime que la sanction de licenciement avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement était appropriée et proportionnée à la faute commise par le requérant.

⁶ « ...nous le présumons escroc qui a usé de sa casquette du BINUB et de sa ruse pour s'accaparer nos biens. »

52. Le Tribunal conclut que les faits sur lesquels la sanction est fondée ont été établis, les faits établis constituent une faute et la sanction est proportionnée à la faute commise.

Conclusion

53. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal rejette la demande dans son intégralité.

(Signé)

Juge Vinod Boolell

Ainsi jugé le 13 janvier 2014

Enregistré au Greffe le 13 janvier 2014

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, Greffier par intérim, Nairobi