



TRIBUNAL  
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF  
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2015/172  
Jugement n° : UNDT/2017/027  
Date : 26 avril 2017  
Français  
Original : anglais

**Juge :** Alexander W. Hunter  
**Grefe :** Nairobi  
**Greffier :** Abena Kwakye-Berko

NZEGOZO  
contre  
LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Assure personnellement sa défense.

**Conseil du défendeur :**

Susan Maddox, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines

Miryoung An, Section du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines

## **Introduction**

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire de la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL), où il occupait le poste d'assistant aux transports (FS-4). Le 25 novembre 2015, il a déposé une requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») pour contester la mesure disciplinaire prise à son encontre : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement.
2. Le requérant demande à être réintégré dans son ancien poste ou, à titre subsidiaire, à recevoir une indemnité de licenciement.

## **Faits**

3. Le requérant est entré au service de l'Organisation le 12 février 2006 en tant que mécanicien automobile à l'ex-Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS). En février 2011, il a été réaffecté à la MINUL, au poste d'assistant aux transports. Au moment de sa cessation de service, il occupait les mêmes fonctions à la classe FS-4, à la MINUL, au titre d'un engagement continu.
4. Le 27 février 2014, le Service des assurances et des décaissements du Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité a signalé un comportement potentiellement répréhensible à la Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) : en septembre 2013, alors qu'il était affilié au régime d'assurance maladie de l'Organisation, le requérant aurait présenté à la société Vanbreda International (« Vanbreda ») des demandes de remboursement frauduleuses, d'un montant total de 29 365 dollars des États-Unis. Vérifications faites, l'assureur aurait rejeté les demandes de remboursement et le requérant n'aurait pas touché d'argent.
5. En juillet 2014, le Bureau des services de contrôle interne a mené une enquête dans le cadre de laquelle plusieurs témoins ont été entendus et les documents voulus ont été examinés. Interrogé le 14 juillet 2014, le requérant a reconnu avoir tenté de frauder le régime d'assurance maladie de l'Organisation des Nations Unies. À l'issue de son enquête, le Bureau des services de contrôle interne a établi un rapport, daté du 17 février 2015, dans lequel il a conclu que le requérant n'avait pas observé les normes de conduite auxquelles sont tenus les fonctionnaires internationaux et recommandé que le Département de l'appui aux missions prenne à l'encontre de l'intéressé les mesures qui s'imposaient.
6. Par un mémorandum en date du 28 avril 2015, le Département de l'appui aux missions a renvoyé l'affaire au Bureau de la gestion des ressources humaines afin qu'il prenne les dispositions voulues.
7. Dans un mémorandum daté du 11 juin 2015, le chef du Service des politiques en matière de ressources humaines du Bureau de la gestion des ressources humaines a informé le requérant des allégations portées à son encontre, joignant copie du rapport d'enquête et des pièces justificatives. Le requérant était prié de répondre aux allégations de faute portées formellement contre lui, à savoir que, en septembre 2013, il avait présenté à Vanbreda plusieurs demandes de remboursement de frais médicaux comportant de fausses informations.
8. Le 25 juin 2015, le requérant a répondu aux allégations de faute en exprimant des remords.
9. Par une lettre datée du 5 octobre 2015 et remise le 12 octobre 2015, le requérant a été informé que, au vu du dossier, notamment de sa propre réponse, le Secrétaire général adjoint à la gestion avait conclu que les faits allégués à son encontre étaient établis et constitutifs de faute grave, et qu'il avait décidé d'appliquer la mesure disciplinaire prévue au point viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, soit la

cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement.

10. Le 12 octobre 2015, le requérant a été licencié.

11. Le 14 octobre 2015, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision emportant cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement.

12. Dans une lettre en date du 24 novembre 2015, le responsable du Groupe du contrôle hiérarchique a répondu au requérant que sa demande n'était pas recevable parce que la décision en cause avait pour objet l'application d'une mesure disciplinaire.

13. Le 2 novembre 2015, le requérant a saisi le Tribunal.

14. Le 31 décembre 2015, le défendeur a déposé sa réponse.

15. Par l'ordonnance n° 002 (NBI/2017), le Tribunal a enjoint aux parties de lui faire savoir, le 30 janvier 2017 au plus tard, si elles estimaient nécessaire la tenue d'une audience sur le fond. Il les a en outre invitées à lui présenter, le 3 février 2017 au plus tard, la liste de leurs témoins éventuels, accompagnée de déclarations écrites sous serment.

16. Le 24 janvier 2017, le Tribunal a tenu une conférence de mise en état afin de débattre des questions en litige et de les préciser avec les parties.

17. Le 27 janvier 2017, le défendeur a informé le Tribunal qu'il n'était pas nécessaire, à son avis, de tenir audience sur le fond et que l'affaire pouvait être jugée sur la base du dossier. Le requérant n'a pas présenté d'observations sur ce point.

18. Le 3 février 2017, le défendeur a demandé une prorogation de délai afin de soumettre la liste définitive de ses témoins éventuels, ainsi que leurs déclarations écrites sous serment.

19. Par l'ordonnance n° 026 (NBI/2017) du 6 février 2017, le Tribunal a fait droit à la demande de prorogation de délai et enjoint au défendeur de lui soumettre cette liste et ces déclarations le 17 février 2017 au plus tard. Il a par ailleurs ordonné au requérant de lui présenter sa propre déposition écrite sous serment dans les mêmes délais.

20. Le 15 février 2017, le défendeur a déposé les documents demandés. Les témoins à citer étaient Daniel Thomas Dale, responsable des ressources humaines à la MINUL à l'époque des faits, Anne Muthiani, spécialiste des ressources humaines à la MINUL, et Muhammad Sajjad, agent de sécurité à la MINUL. Le requérant n'a pas présenté de liste de témoins éventuels, ni sa déposition écrite sous serment.

21. Par l'ordonnance n° 054 (NBI/2017) du 10 mars 2017, le Tribunal a informé les parties de sa décision de statuer sur la base du dossier, sans audience. Relevant que le défendeur estimait inutile la tenue d'une audience et que le requérant n'avait pas soumis d'observations sur ce point, il a conclu que ce dernier renonçait à son droit d'être entendu.

### **Moyens du requérant**

22. Les moyens du requérant peuvent se résumer comme suit :

- a. La décision de le licencier était irrégulière, abusive et excessive;
- b. Son licenciement était disproportionné, surtout si l'on considère qu'il a travaillé pendant dix-sept ans pour différents organismes des Nations Unies et que son travail a toujours donné satisfaction. Par ailleurs, Vanbreda n'appartient pas à l'Organisation des Nations Unies : c'est une entreprise extérieure;
- c. Le régime juridique applicable ne prévoit pas le renvoi en cas de fraude;

- d. Il n'a pas soustrait d'argent à Vanbreda;
- e. Il a été maltraité le 13 octobre 2015, lorsqu'il a reçu notification de la décision contestée. Il a fait l'objet de harcèlement et d'intimidation de la part de l'équipe chargée des ressources humaines. Il aurait été enfermé dans une pièce du matin jusqu'à 17 heures, sans être autorisé à aller aux toilettes, à manger, à boire ou à voir qui que ce soit, comme un criminel ou un malfaiteur. On l'aurait laissé au Libéria dans une situation précaire jusqu'à la date de son retour chez lui.

### **Moyens du défendeur**

- 23. Les moyens du défendeur peuvent se résumer comme suit :
  - a. Les faits à l'origine de la mesure disciplinaire ont été établis de manière claire et convaincante. Le requérant a présenté à Vanbreda dix demandes de remboursement de frais médicaux comportant de fausses informations. Il a reconnu sa fraude à plusieurs reprises et de manière cohérente;
  - b. Les faits sont constitutifs de faute. Bien que Vanbreda, qui administre le plan d'assurance maladie, soit une société tierce, le financement en est pour partie supporté par l'Organisation et les déclarations mensongères faites dans ce cadre sont passibles des mesures disciplinaires prévues par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;
  - c. La question de savoir si les manœuvres frauduleuses du requérant ont réussi est sans intérêt. Le seul fait d'avoir présenté des réclamations frauduleuses dénote un manque d'« honnêteté et [de] bonne foi dans tout ce qui a trait à son activité », en violation du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel;
  - d. La mesure disciplinaire consistant dans la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement, était proportionnée à la faute commise et conforme à la pratique du Secrétaire général dans des affaires similaires. Des circonstances atténuantes ont été prises en considération. Le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire s'agissant de décider de la mesure disciplinaire qu'il convient d'appliquer;
  - e. Les droits du requérant en matière de régularité de la procédure ont été respectés tout au long de l'enquête et de la procédure disciplinaire. Interrogé dans le cadre de l'enquête, il a été informé des allégations portées à son encontre et de son droit de se faire assister par un conseil. Il a fait des observations sur ces allégations et a été pleinement informé des raisons de son renvoi;
  - f. La remise de la lettre de notification de la sanction et les formalités de départ ont été effectuées conformément à la pratique habituelle et dans le respect des droits du requérant;
  - g. L'indemnisation n'est pas justifiée.
- 24. Le défendeur demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

### **Droit applicable**

- 25. Le Tribunal rappelle le cadre normatif et la jurisprudence applicables.
- 26. On lit ce qui suit au paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel :

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.

27. Le paragraphe a) de l'article 10.1 du Statut du personnel dispose que « [l]e Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle ».

28. Le paragraphe a) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel énonce ce qui suit :

Peut constituer une faute passible d'instance disciplinaire et de sanction disciplinaire le défaut par tout fonctionnaire de remplir ses obligations résultant de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international.

29. Aux termes du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- i) Blâme écrit;
- ii) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- iii) Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toutes augmentations de traitement;
- iv) Suspension sans traitement pendant une période déterminée;
- v) Amende;
- vi) Suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion;
- vii) Rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion;
- viii) Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu, nonobstant la disposition 9.7, et avec ou sans indemnité de licenciement en application du paragraphe c) de l'annexe III du Statut du personnel;
- ix) Renvoi.

30. L'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées), modifiée pour la dernière fois par l'instruction administrative ST/AI/371/Amend.1, énonce des directives et des instructions touchant l'application des dispositions du chapitre X du Règlement du personnel, mesures et procédures disciplinaires, et définit les garanties fondamentales d'une procédure régulière dont doit bénéficier tout fonctionnaire à qui une faute est reprochée. Elle énonce notamment ce qui suit :

Sur la base du dossier complet, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, agissant au nom du Secrétaire général, procède de la manière suivante :

[...]

b) Si les éléments de preuve tendant à indiquer qu'une faute a été commise l'emportent, il recommande l'imposition d'une ou de plusieurs mesures disciplinaires.

La décision sur la recommandation d'imposer des mesures disciplinaires est prise par le Secrétaire général adjoint à la gestion, au nom du Secrétaire général. [...] Le fonctionnaire est informé par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines qu'il a été décidé de lui imposer des mesures disciplinaires.

31. En matière disciplinaire, le Tribunal d'appel des Nations Unies a précisé l'étendue du contrôle juridictionnel [voir *Requérant* (2013-UNAT-302), *Nyambuza* (2013-UNAT-364), *Dibagate* (2014-UNAT-403), *Toukolon* (2014-UNAT-407), *Jahnsen Lecca* (2014-UNAT-408) et *Khan* (2014-UNAT-486)] dans les termes suivants :

Dans le cadre du contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire, il incombe au [Tribunal] d'examiner les éléments de preuve recueillis et les mesures d'investigation appliquées par l'Administration au cours de l'enquête [renvoi à l'arrêt *Messinger* (2011-UNAT-123) en note de bas de page]. Dans ce contexte, il doit examiner si les faits à l'origine de la sanction ont été établis, si les faits effectivement établis peuvent être qualifiés de faute [au sens du Statut et du Règlement du personnel] et si la sanction est proportionnée au manquement [renvoi aux arrêts *Masri* (2010-UNAT-098), *Sanwidi* (2010-UNAT-084), *Haniya* (2010-UNAT-024) et *Mahdi* (2010-UNAT-018) en note de bas de page]. En outre, il va de soi « qu'il appartient à l'Administration qui reproche une faute à un fonctionnaire d'établir les faits sur lesquels elle fonde la sanction disciplinaire qu'elle lui inflige » [renvoi à l'arrêt *Liyanarachige* (2010-UNAT-087) en note de bas de page].

32. Le Tribunal d'appel a dit par ailleurs dans l'affaire *Abu Hamda* (2010-UNAT-022) que, en règle générale, les tribunaux ne s'immiscent dans l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire que si son caractère illicite ou irrationnel est établi ou en cas d'irrégularité procédurale.

### **Examen**

33. En l'espèce, le requérant conteste que les faits établis soient constitutifs de faute en droit et que la sanction disciplinaire appliquée soit proportionnée, et fait grief de la manière dont il a été traité au moment de la mise à effet de cette sanction. Dès lors, ces questions sont les seules dont soit saisi le Tribunal.

34. Le Tribunal observe que le requérant ne conteste pas les faits sur lesquels repose la mesure disciplinaire, pas plus qu'il ne se plaint d'irrégularités de procédure en ce qui concerne l'instance disciplinaire.

35. Tout d'abord, le Tribunal rappelle que, en septembre 2013, le requérant a reconnu à plusieurs reprises avoir présenté à Vanbreda, pour lui-même et pour des personnes à sa charge, dix demandes de remboursement de frais médicaux comportant de fausses informations. Il a ainsi sollicité le remboursement de traitements et d'admissions censés avoir eu lieu, dans un centre médical au Libéria, entre juillet et septembre 2013, pour un montant total de 29 365 dollars.

36. Interrogé le 14 juillet 2014 par le Bureau des services de contrôle interne, le requérant a admis sa fraude, reconnaissant que ce qu'il avait fait n'était « pas correct ». De plus, il a exprimé ses regrets sincères pour ceux de ses actes qui étaient contraires aux règles et règlements de l'ONU dans sa réponse aux allégations de faute en date du 25 juin 2015. Au surplus, il n'a pas contesté les faits dans sa requête ni à aucun autre stade de la présente procédure.

### **Les faits établis sont-ils constitutifs de faute?**

37. Le requérant fait valoir que Vanbreda n'appartient pas à l'Organisation des Nations Unies puisqu'il s'agit d'une société tierce et qu'il ne lui a pas soustrait d'argent.

38. Le financement du plan d'assurance offert par cet assureur est exposé au paragraphe 6 de la circulaire ST/IC/2013/18 relative au renouvellement du régime d'assurance maladie géré par le Siège de l'Organisation des Nations Unies, laquelle a pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2013 :

Tous les plans d'assurance maladie gérés par le Siège de l'Organisation des Nations Unies [...] sont autofinancés; il ne s'agit pas de programmes garantis. Le coût du régime est exclusivement fonction des services médicaux fournis et dépend directement de la mesure dans laquelle les participants y ont recours. Les cotisations annuelles payées par les participants et la part de la prime acquittée par les entités des Nations Unies participantes servent au financement des demandes de remboursement ainsi que du montant fixe des frais administratifs par assuré principal (fonctionnaire en activité ou retraité), ce qui représente moins de 5 % du coût total du régime. Le coût est calculé de la manière suivante : [...]

b) Toutes les dépenses afférentes au plan d'assurance offert par Vanbreda sont supportées collectivement par l'Organisation des Nations Unies et par les participants conformément à un accord de partage des coûts à parts égales approuvé par l'Assemblée générale.

39. En outre, le paragraphe 20 de la circulaire ST/IC/2013/18 dispose que les fausses déclarations faites à l'occasion de demandes de remboursement de frais médicaux sont passibles de mesures disciplinaires :

Toute réclamation frauduleuse ou abusive de la part d'un bénéficiaire (fonctionnaire en activité ou retraité, ou ayants droit) donne lieu au recouvrement immédiat des sommes perçues et aux mesures disciplinaires prévues par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et les autres textes administratifs applicables. Figurent au nombre de ces mesures la déchéance ou la suspension de la participation à tout plan d'assurance maladie souscrit par l'Organisation ainsi que la suspension du versement de toute allocation par celle-ci.

40. Le Tribunal retient que, bien que Vanbreda administre le plan d'assurance maladie en qualité de tiers, les dépenses afférentes sont pour partie supportées par l'Organisation et toute réclamation frauduleuse ou abusive est passible des mesures disciplinaires prévues par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

41. S'il est vrai que le requérant n'a pas touché d'argent de l'assureur au titre de ses réclamations frauduleuses, le seul fait qu'il ait tenté de le tromper en faisant sciemment de fausses déclarations emporte violation du paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et constitue une faute professionnelle. De fait, la présentation d'une réclamation frauduleuse dénote un manque d'intégrité, alors que l'intégrité est l'une des valeurs fondamentales de l'ONU. Comme l'a dit le Tribunal d'appel dans l'affaire *Jaber et autres* (2016-UNAT-634), la fraude compromet l'intégrité même de l'Organisation et la tentative de fraude a le même effet sur l'intégrité non seulement de l'intéressé, mais aussi du système des Nations Unies.

42. Le requérant explique en outre qu'il s'est procuré les fausses pièces justificatives par l'intermédiaire d'un tiers en vue de se faire rembourser d'autres dépenses pour lesquelles il avait perdu les factures. À cet égard, le Tribunal considère que toute réclamation fondée sur des informations mensongères aurait eu pour effet d'induire Vanbreda en erreur, même si l'intention était de solliciter le remboursement de frais médicaux engagés légitimement et que, dès lors, la conduite du requérant resterait contraire au paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel.

43. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que les actes commis délibérément par le requérant sont constitutifs de faute au sens du paragraphe a) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel.

#### **La sanction est-elle proportionnée au manquement ?**

44. La jurisprudence relative à la proportionnalité des mesures disciplinaires est bien établie. Comme il se doit, la décision du Secrétaire général primera, à moins qu'elle ne soit manifestement déraisonnable, inutilement sévère, visiblement absurde ou

incontestablement arbitraire. Si le Tribunal devait parvenir à la conclusion que la mesure disciplinaire était disproportionnée, il pourrait en atténuer la sévérité. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités raisonnables qui s'offrent à lui. Le Tribunal n'est pas non plus censé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général [voir *Doleh* (2010-UNAT-025), *Aqel* (2010-UNAT-040), *Sanwidi* (2010-UNAT-084), *Said* (2015-UNAT-500), *Hepworth* (2015-UNAT-503), *Portillo Maya* (2015-UNAT-523) et *Ogorodnikov* (2015-UNAT-549)].

45. Le requérant affirme que son licenciement était disproportionné, notamment si l'on considère qu'il a travaillé pendant dix-sept ans pour différents organismes des Nations Unies et que son travail a toujours donné satisfaction. Il ajoute que le régime juridique applicable ne prévoit pas le renvoi en cas de fraude.

46. Le défendeur soutient que la mesure disciplinaire consistant dans la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement, était proportionnée à la faute commise et conforme à la pratique du Secrétaire général dans des affaires similaires. Il fait observer que des circonstances atténuantes ont été prises en compte lors de la détermination de la mesure à appliquer.

47. Il ressort des éléments de preuve, notamment de la lettre du 5 octobre 2015 informant le requérant de la décision en cause, que le Secrétaire général adjoint à la gestion a tenu compte de la nature des actes reprochés à l'intéressé, de la pratique suivie par l'Organisation dans des affaires similaires ainsi que des éléments atténuants ou aggravants qui ont pu être retenus en l'espèce. Les actes reprochés au requérant (la tentative de fraude) étaient constitutifs de faute, comme il est indiqué ci-dessus. La pratique de l'Organisation en cas de présentation par un fonctionnaire d'une demande de remboursement de frais médicaux frauduleuse a consisté jusqu'ici à prendre les mesures disciplinaires les plus sévères, à savoir la cessation de service ou le renvoi, prévues au paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel. En l'espèce, il ressort des éléments de preuve que le Secrétaire général adjoint à la gestion a retenu comme éléments atténuants la pleine coopération avec les enquêteurs et l'ancienneté du requérant. Contrairement à ce que celui-ci prétend, le caractère satisfaisant de son travail a peu de poids dans la détermination de la mesure disciplinaire à appliquer.

48. Certes, la circulaire ST/IC/2013/18 ne prévoit pas expressément le renvoi en cas de fraude, mais elle dispose en son paragraphe 20 que toute réclamation frauduleuse ou abusive de la part d'un fonctionnaire donne lieu aux mesures disciplinaires prévues par le Statut et le Règlement du personnel. La cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement, est conforme au point viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

49. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal conclut que la décision de prendre à l'encontre du requérant la mesure disciplinaire consistant dans la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement, était proportionnée au manquement commis et conforme à la pratique du Secrétaire général dans des affaires similaires.

#### **Les droits du requérant ont-ils été violés à l'occasion de la mise à effet de la sanction disciplinaire?**

50. Le requérant affirme avoir été maltraité le 13 octobre 2015, lorsqu'il a reçu notification de la décision contestée. Il soutient avoir fait l'objet de harcèlement et d'intimidation de la part de l'équipe chargée des ressources humaines. Il aurait été enfermé dans une pièce du matin jusqu'à 17 heures, sans être autorisé à aller aux toilettes, à manger, à boire ou à voir qui que ce soit, comme un criminel ou un malfaiteur. On l'aurait laissé au Libéria dans une situation précaire jusqu'à la date de son retour chez lui.



51. Le défendeur soutient que la remise de la lettre de notification de la sanction et les formalités de départ ont été effectuées conformément à la pratique habituelle et dans le respect des droits du requérant. Ce dernier a reçu la lettre du 5 octobre 2015 des mains du responsable des ressources humaines, qui l'a invité à la lire et à en signer l'accusé de réception. Ont ensuite été entamées les formalités de départ. Le requérant s'est trouvé dans le bureau du responsable des ressources humaines durant environ cinq heures, au cours desquelles on ne l'a pas empêché d'aller aux toilettes ni de demander à manger ou à boire, mais il n'a manifesté le souhait ni de l'un ni de l'autre. Le défendeur a précisé que la porte du bureau n'était pas verrouillée et était restée ouverte pendant la majeure partie du temps, et que différents fonctionnaires de la Section de la gestion des ressources humaines étaient entrés et sortis pour aider le requérant à remplir les formulaires nécessaires au traitement des prestations auxquelles sa cessation de service ouvrait droit. Un agent de sécurité était présent durant l'accomplissement des formalités de départ afin d'assurer la sécurité du personnel, du requérant et du matériel appartenant aux Nations Unies. Le défendeur explique que le requérant a été autorisé, à titre exceptionnel, à rester au Libéria pendant une semaine pour régler ses affaires personnelles et qu'on lui a fourni des documents régularisant son séjour ainsi qu'une lettre signée et portant le cachet de la MINUL, afin de l'aider à quitter le Libéria.

52. Le Tribunal constate que, en dépit des allégations qu'il a formulées dans sa requête, le requérant n'a apporté aucune preuve des mauvais traitements qu'il soutient avoir subis. Il n'a pas produit de déposition écrite sous serment ni aucune déclaration de témoin pour étayer ses dires. Le Tribunal juge convaincants les éléments de preuve<sup>1</sup> soumis par le défendeur pour démontrer que les allégations du requérant étaient infondées. Le requérant n'a pas établi en quoi l'Administration aurait commis une erreur de procédure.

### **Dispositif**

53. Par ces motifs, la requête est rejetée.

(Signé)  
Alexander W. Hunter, juge  
Ainsi jugé le 26 avril 2017

Enregistré au Greffe le 26 avril 2017

(Signé)  
Abena Kwakye-Berko, Greffière, Nairobi

---

<sup>1</sup> La lettre du 15 décembre 2015 adressée par le responsable de l'appui à la Mission à la Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, comportant les observations de la MINUL quant à l'affaire concernant le requérant, ainsi que les déclarations écrites sous serment de Daniel Thomas Dale, responsable des ressources humaines à la MINUL à l'époque des faits, d'Anne Muthiani, spécialiste des ressources humaines, et de Muhammad Sajjad, agent de sécurité.