



**TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES**

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/056

Jugement n° : UNDT/2021/051

Date : 7 mai 2021

Français

Original : Anglais

Juge : Mme Margaret Tibulya
Greffe : Nairobi
Greffier : Mme Abena Kwakye-Berko

BAMBA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseils de la requérante :

Julia Lee, Bureau de l'aide juridique au personnel

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseils du défendeur :

Lucienne Pierre, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines

Romy Batrouni, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines

Rappel des faits et de la procédure

1. La requérante est entrée au service de l'Organisation en 2004. Avant sa cessation de service, le 1^{er} mars 2018, elle travaillait au titre d'un engagement à durée déterminée en qualité d'infirmière (agent des services généraux, classe 4) à la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO).

2. Le 7 mai 2018, elle a introduit une requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à Nairobi afin de contester la décision du défendeur de la licencier.

3. Le défendeur a déposé sa réponse le 8 juin 2018.

4. Le Tribunal a examiné l'affaire les 7, 14, 17 et 21 décembre 2020, le 29 janvier 2021 et les 4, 5 et 19 février 2021, et les personnes suivantes ont été entendues :

- a. la requérante ;
- b. le docteur Pontife Isanda Isalimya (le médecin traitant de la requérante au Centre psychiatrique de Sosame) ;
- c. Mme Lesa Brittain, alors enquêtrice du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), qui a instruit l'affaire de la requérante.

5. La requérante et le défendeur ont respectivement déposé leurs conclusions finales le 10 et le 12 avril 2021. Le 14 avril 2021, la requérante a demandé l'autorisation de modifier ses conclusions finales. Le 16 avril 2021, le défendeur a déposé une réponse à la requête de la requérante.

Résumé des faits pertinents

6. Le 4 mai 2015, la requérante s'est rendue au Centre hospitalier Biopharm pour y effectuer un contrôle de grossesse. Cet examen médical a confirmé qu'elle était enceinte de quatre mois et demi¹.

7. Aux alentours de juin 2015, soit six mois après le début de sa grossesse, la requérante a fait une fausse couche. Cet événement l'a plongée dans un état dépressif et elle a été admise au Centre psychiatrique de Sosame, à Bukavu, où elle a été traitée pour trouble dépressif grave².

8. Le 30 septembre 2015, la demande de congé de maternité de la requérante pour la période du 5 octobre au 24 janvier 2016 a été approuvée par son supérieur hiérarchique direct³.

9. Le 17 décembre 2015, la Division des enquêtes du BSCI a reçu un rapport indiquant que la requérante serait impliquée dans la traite d'enfants. Aux alentours de décembre 2015, le BSCI a ouvert une enquête dans le cadre du dossier n° 0572/15 afin de faire la lumière sur les allégations de traite d'enfants mettant en cause la requérante. Plus précisément, les allégations étaient au nombre de quatre : i) la traite d'enfants ; ii) le fait d'obtenir sciemment un certificat médical pour congé de maternité sans être enceinte ; iii) le fait de soumettre des demandes de remboursement de soins médicaux frauduleuses ; iv) le fait d'accepter de l'argent de la part de collègues aux fins d'une grossesse⁴.

10. La requérante a été interrogée à propos de ces allégations le 1^{er} juillet 2016⁵.

¹ Requête, annexe 2.

² Requête, par. 5 et 6.

³ Requête, annexes 7 2) et 7 4).

⁴ Requête, par. 4, et annexe 4.

⁵ Requête, annexes 7 7) et 7 29).

11. Le 29 septembre 2016, le BSCI a informé la requérante que la faute alléguée n'était pas fondée et que l'affaire était close. Une nouvelle enquête pourrait toutefois être envisagée si de nouvelles preuves se faisaient jour⁶.

12. Le 19 décembre 2016, le BSCI a établi son rapport d'enquête final dans l'affaire n° 0495/16 et a conclu qu'en 2015, la requérante avait frauduleusement demandé et obtenu un congé de maternité au moyen d'un certificat médical obtenu par dol. Le BSCI a transmis le rapport au Département de l'appui aux missions pour examen⁷.

13. Le 13 juillet 2017, la requérante a reçu un mémorandum du chef du Service des politiques en matière de ressources humaines au sein du Bureau des ressources humaines l'accusant de faute. Plus précisément, il a été allégué que le 25 septembre 2015, la requérante avait fausement déclaré au docteur Mubalamba Cizungu qu'elle était enceinte afin d'obtenir un certificat médical attestant de sa grossesse et que, au moyen de ce certificat, elle avait demandé et obtenu auprès de l'Organisation un congé de maternité, du 5 octobre 2015 au 24 janvier 2016, auquel elle n'avait pas droit⁸.

14. La requérante a répondu à ces allégations le 4 octobre 2017. Elle ne les a pas démenties, mais a proposé de compenser les jours de congé de maternité qu'elle avait pris en les remplaçant par ses congés annuels non utilisés, ainsi que par ses congés de maladie certifiés pour la période où elle avait été admise au Centre psychiatrique de Sosame⁹.

15. Le 9 février 2018, la requérante a été informée que, sur la base d'un examen de l'ensemble du dossier, y compris de ses observations, la Secrétaire générale adjointe à la gestion avait conclu que les allégations la concernant étaient étayées par des preuves claires et convaincantes et avait décidé d'appliquer une mesure disciplinaire sous forme de cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et d'indemnité de licenciement, ainsi que de récupérer les pertes subies par l'Organisation, soit 78 jours

⁶ Requête, annexe 4, et réponse, annexe 1.

⁷ Requête, annexes 6 et 7, et réponse, annexe 2.

⁸ Requête, annexe 5.

⁹ Requête, annexe 8, réponse, annexe 4.

d'allocations de maternité, par voie de recouvrement financier, en application du paragraphe b) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel¹⁰.

16. Le licenciement de la requérante a pris effet le 1^{er} mars 2018. La perte subie par l'Organisation, soit l'équivalent de 78 jours d'allocations de maternité, a été recouvrée au moyen d'une retenue sur les prestations dues à la cessation de service de la requérante¹¹.

Examen

Questions juridiques

Le rôle du Tribunal dans des affaires disciplinaires

17. Conformément à la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies¹², le Tribunal examinera les questions de savoir :

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

18. Parmi les critères à appliquer pour examiner des décisions portant sanction figure celui consistant à vérifier si le droit à une procédure régulière a été respecté¹³. Par conséquent, le Tribunal examinera également si l'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction infligée à la requérante étaient entachées de violations des garanties judiciaires.

¹⁰ Requête, annexe 9, réponse, annexe 5.

¹¹ Requête, annexes 10 et 11.

¹² Arrêt *Majut* (2018-UNAT-862), par. 48 ; arrêt *Ibrahim* (2017-UNAT-776), par. 234 ; arrêt *Mizyed* (2015-UNAT-550), par. 18, citant l'arrêt *Requérant* (2013-UNAT-302), par. 29 ; voir aussi l'arrêt *Diabagate* (2014-UNAT-403), par. 29 et 30, et l'arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), par. 29 et 30.

¹³ Arrêt *Requérant* (2012-UNAT-209), par. 36.

La question de savoir si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis

19. 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 commise¹⁴.

20. Le Tribunal est conscient du principe selon lequel, lorsque la sanction disciplinaire peut prendre la forme d'un licenciement, l'administration doit établir les faits qui fondent la faute alléguée au moyen de preuves claires et convaincantes. Ce niveau de preuve se situe entre la preuve emportant la conviction du juge et la preuve au-delà de tout doute raisonnable. En d'autres termes, il faut que l'existence des faits allégués soit hautement probable¹⁵.

21. La décision contestée concerne une plainte visant à signaler que le 25 septembre 2015, la requérante a faussement déclaré au docteur Cizungu qu'elle était enceinte et a obtenu un certificat médical attestant de sa grossesse, puis a utilisé ce certificat pour demander et obtenir auprès de l'Organisation un congé de maternité, du 5 octobre 2015 au 24 janvier 2016, auquel elle n'avait pas droit.

22. Durant sa déposition orale devant le Tribunal, lorsqu'on lui a demandé si elle avait menti à l'Organisation afin d'obtenir un congé de maternité, la requérante est restée évasive. Répondant à la question [traduction non officielle] « Pouvez-vous reconnaître que vous avez menti à l'Organisation et que vous avez indûment demandé un congé de maternité alors que vous n'étiez pas enceinte ? », elle a ainsi déclaré [traduction non officielle] :

Eh bien, c'est difficile de répondre à cette question de savoir si je - j'ai menti. Il est très, très difficile de dire que j'ai menti, car je sais que j'ai commis une erreur en prenant ce congé comme un congé de maternité - c'est ce que je sais. Je l'avais pris pour une raison.... J'estime que j'ai fait une erreur au lieu d'informer l'Organisation. Je ne pouvais pas non plus dire à l'Organisation tout ce qui se passait, tous les problèmes que j'avais. Ce sont des affaires privées. Mais je l'ai fait - j'ai commis une

¹⁴ Arrêt *Nyambuza* (2013-UNAT-364).

¹⁵ Arrêt *Molari* (2011-UNAT-164).

erreur en prenant ce congé de maternité, parce que je l'ai pris avec beaucoup de choses dans ma tête qui m'accablaient, et je ne savais même pas si je reviendrais. Tout ce que je savais, c'est que je voulais mourir...

23. Si la déposition de la requérante ne constitue pas un aveu des détails matériels de l'allégation, la transcription de l'entretien enregistré sur support audio avec les enquêteurs indique que la requérante a reconnu plusieurs éléments. Lors de cet entretien, elle a admis que le 25 septembre 2015, elle avait demandé et obtenu du docteur Cizungu un certificat médical attestant qu'elle était enceinte alors qu'en réalité, elle savait qu'elle ne l'était pas¹⁶.

24. La requérante a reconnu qu'avant de lui délivrer le certificat médical, le docteur Cizungu ne l'avait pas examinée mais s'était fondé sur sa fausse déclaration de grossesse¹⁷. Elle a également admis qu'alors qu'elle savait pertinemment qu'elle n'était pas enceinte, elle avait utilisé le certificat obtenu frauduleusement pour demander et obtenir un congé de maternité auprès de l'Organisation¹⁸.

25. Les aveux ci-dessus sont corroborés par la déclaration du docteur Cizungu, dans laquelle il maintient que le 25 septembre 2015, la requérante a demandé un certificat médical pour pouvoir prendre un congé de maternité. Le docteur Cizungu a précisé qu'il n'avait pas examiné la requérante mais s'était fondé, de bonne foi, sur son affirmation selon laquelle elle était enceinte et recevait des soins prénatals à Kigali, ainsi que sur le fait qu'il s'agissait d'une collègue infirmière¹⁹.

26. Le certificat médical du 25 septembre 2015 délivré par le docteur Cizungu, qui atteste de la grossesse de la requérante et indique la date d'accouchement²⁰, ainsi que la demande de congé de maternité de la requérante, qui montre qu'elle a utilisé le certificat médical obtenu frauduleusement pour demander un congé de

¹⁶ Annexe R/2, doc. 007, Transcription de l'entretien enregistré sur support audio avec la requérante, 1^{er} juillet 2016, partie 1, p. 149 à 151, 153.

¹⁷ Ibid., p. 154 et 155.

¹⁸ Ibid., p. 156 à 161.

¹⁹ Annexe R/2, doc. 008, Déclaration du docteur Cizungu, 7 mars 2016.

²⁰ Annexe R/2, doc. 003, Certificat médical, 25 septembre 2015.

maternité du 5 octobre 2015 au 24 janvier 2016, corroborent également ces allégations²¹. Des preuves établissent que le congé de maternité du 5 octobre 2015 au 24 janvier 2016 a été approuvé le 29 septembre 2015²². La fiche de congés de l'Organisation des Nations Unies établie au nom de la requérante montre en effet qu'elle a été en congé de maternité du 5 octobre 2015 au 24 janvier 2016 (78 jours ouvrables)²³.

27. Les éléments de preuve ci-dessus permettent de conclure qu'il existe des preuves claires et convaincantes que la requérante a faussement déclaré au docteur Cizungu qu'elle était enceinte, qu'elle a obtenu un certificat médical attestant de sa grossesse et qu'au moyen de ce certificat, elle a demandé et obtenu auprès de l'Organisation un congé de maternité, du 5 octobre 2015 au 24 janvier 2016, auquel elle n'avait pas droit.

28. À la décharge de la requérante, il a été avancé que les éléments constitutifs de la faute n'étaient pas établis puisque deux mois seulement après la faute alléguée, elle avait été admise à l'hôpital psychiatrique en raison d'une grave dépression, ce qui signifie qu'elle n'avait pas la capacité mentale de commettre l'acte de fraude.

29. De l'avis du Tribunal, cette conclusion et la preuve que l'incapacité mentale alléguée s'est manifestée deux mois après la faute ne fournissent pas de lien entre les deux événements. Surtout, c'est que le comportement de la requérante au cours des journées considérées donne à penser qu'elle était en pleine possession de ses capacités mentales et que pendant toute cette période, elle a pris des décisions délibérées et calculées.

30. À cet égard, le Tribunal a examiné la preuve incontestée selon laquelle elle s'est rendue à la clinique Saint-Luc à Bukavu (République démocratique du Congo) pour un rendez-vous avec le docteur Cizungu (une connaissance professionnelle), dans

²¹ Annexe R/2, doc. 002, Demande de congé maternité dans le système Field Support Suite de l'ONU, 30 septembre 2015 (date d'approbation).

²² Annexe R/2, doc. 004, Approbation du congé de maternité, 29 septembre 2015.

²³ Annexe R/2, doc. 009, Fiche de congés de l'ONU.

l'intention d'obtenir de lui un faux certificat médical alors qu'elle savait qu'elle n'était pas enceinte. Le docteur Cizungu lui a fourni le certificat médical confirmant sa grossesse et la date d'accouchement, sans l'avoir examinée au préalable, en se fondant sur sa déclaration selon laquelle elle était enceinte et, selon ses propres termes [traduction non officielle] « de bonne foi à l'égard d'une collègue infirmière »²⁴. Cet élément de preuve porte à croire que le choix du médecin auquel demander le certificat était calculé et délibéré.

31. De même, la preuve indiquant que la requérante a informé le docteur Cizungu qu'elle avait bénéficié de soins prénatals auprès de son médecin à Kigali (Rwanda) et que la date prévue pour l'accouchement était le 19 octobre 2015²⁵ démontre une présence d'esprit de sa part.

32. En outre, le fait que le 26 septembre 2015, au moyen du faux certificat médical, elle ait demandé un congé de *maternité* (et non un autre type de congé) en utilisant le système Field Support Suite de l'ONU, après avoir obtenu l'approbation de son supérieur hiérarchique et pris des dispositions pour se faire remplacer à son poste d'infirmière²⁶, constitue une preuve supplémentaire de sa présence d'esprit, car il s'agissait de démarches délibérées et préméditées.

33. Le fait que quelques semaines après sa consultation du 25 septembre 2015 à la clinique du docteur Cizungu, la requérante ait rendu une nouvelle visite au médecin, cette fois avec deux bébés dont elle prétendait être la mère, et qu'elle lui ait menti à nouveau en affirmant qu'elle avait donné naissance à des triplés et que l'un d'eux était dans une couveuse à Kigali, ne laisse aucun doute sur sa présence d'esprit pendant toute la période considérée.

²⁴ Réponse, annexe R/2, doc. 008, Déclaration du docteur Cizungu, 7 mars 2016.

²⁵ Ibid.

²⁶ Réponse, annexe R/2, doc. 002, Demande de congé maternité dans le système Field Support Suite de l'ONU, et réponse, annexe R/2, doc. 007, Transcription de l'entretien enregistré sur support audio avec la requérante, lignes 3553 à 3593.

34. Cependant, comme l'a souligné le conseil du défendeur, il est fondamental de relever que la crédibilité de l'ensemble du récit de la requérante concernant sa grossesse, sa fausse couche et l'incapacité mentale qu'elle aurait entraînée, ainsi que le comportement violent de son conjoint et sa décision de la quitter, a été mise en cause par les contradictions et incohérences flagrantes de sa déposition.

35. À cet égard, le Tribunal estime avec le défendeur que le fait que le prétendu résultat de test de grossesse communiqué par le « Centre hospitalier Biopharm » le 4 mai 2015 concerne une femme de 32 ans²⁷, alors que la requérante est née le 30 avril 1976 et avait donc 39 ans à l'époque²⁸, signifie sans nul doute que le test n'a pas été pratiqué sur elle.

36. Il est également vrai que la requérante s'est contredite lorsqu'elle a déclaré que son conjoint l'avait quittée en septembre 2015 et n'avait plus donné de nouvelles depuis²⁹, alors qu'elle affirme que le 25 septembre 2015, elle s'est rendue à l'hôpital et a prétendu être enceinte pour que son conjoint ne la quitte pas³⁰. Ces informations contredisent également sa déclaration selon laquelle son conjoint serait responsable de sa prétendue fausse couche. Au moment de la perte de l'enfant, il ne lui aurait pas permis de quitter la maison et aurait pris des dispositions pour que deux de ses amis/médecins pratiquent un curetage à domicile au moyen de matériel médical qu'il aurait acheté³¹.

37. Le Tribunal souscrit pleinement à l'affirmation du défendeur selon laquelle si le conjoint de la requérante avait réellement organisé son prétendu avortement forcé en septembre 2015, et s'il s'était donné la peine de faire en sorte que ses amis médecins pratiquent un curetage, il aurait su qu'elle n'était plus enceinte et elle n'aurait pas eu besoin d'obtenir un faux certificat médical pour le convaincre du contraire.

²⁷ Annexe R/2, doc. 010, Résultat de test de grossesse, 4 mai 2015.

²⁸ Annexe R/1, Notification administrative, 29 juin 2016.

²⁹ Réponse, annexe R/2, doc. 007, Transcription de l'entretien enregistré sur support audio avec la requérante, 1^{er} juillet 2016, partie 1, p. 72.

³⁰ Ibid., p. 152 et 154.

³¹ Ibid., p. 86 et 87.

38. En outre, en toute logique, même dans l'hypothèse où l'affirmation de la requérante serait acceptée, à savoir qu'elle aurait prétendu être enceinte parce que son conjoint voulait la quitter, cela n'expliquerait pas pourquoi, après avoir obtenu un faux certificat médical auprès du docteur Cizungu, la requérante a utilisé ce document frauduleux pour demander un congé de maternité.

39. L'autre contradiction réside dans l'affirmation de la requérante, énoncée dans sa requête, selon laquelle elle a demandé un congé de maternité parce qu'elle avait honte d'avoir perdu un enfant³², alors qu'elle déclare avoir eu honte de dire qu'elle avait fait une fausse couche *parce qu'elle avait déjà obtenu un congé de maternité*³³.

40. Il est à noter que la requérante ne fait aucun commentaire sur les contradictions énoncées ci-dessus. Elle ne fournit aucune explication à leur sujet alors qu'elles constituent le fondement de sa requête. Le Tribunal estime que la version des faits que présente la requérante est très peu fiable, ce qui laisse incontestés l'affirmation et les éléments de preuve du défendeur selon lesquels, le 25 septembre 2015, la requérante a faussement déclaré au docteur Cizungu qu'elle était enceinte et a obtenu un certificat médical attestant de sa grossesse, puis que, au moyen de ce certificat, elle a demandé et obtenu auprès de l'Organisation un congé de maternité, du 5 octobre 2015 au 24 janvier 2016, auquel elle n'avait pas droit. Par ce motif, le Tribunal estime qu'il existe des preuves claires et convaincantes que la requérante a commis la faute qui lui est reprochée.

La question de savoir si les faits établis constituent une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel

41. Le paragraphe b) de l'article 1.2 du Statut du personnel énonce que « 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,

³² Requête, par. 42.

³³ Réponse, annexe R/2, doc. 007, Transcription de l'entretien enregistré sur support audio avec la requérante, 1^{er} juillet 2016, partie 1, p. 90.

l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à son activité et à son statut ».

42. Le Code de conduite de la MONUSCO énonce que son personnel ne doit pas faire de fausses déclarations ou accepter des prestations auxquelles il n'a pas droit.

43. Le fait que la requérante ait faussement déclaré au docteur Cizungu qu'elle était enceinte, qu'elle ait obtenu un certificat médical attestant de sa grossesse et qu'au moyen de ce certificat elle ait demandé et obtenu auprès de l'Organisation un congé de maternité, du 5 octobre 2015 au 24 janvier 2016, auquel elle n'avait pas droit témoigne d'un manque d'intégrité ou d'une grave malhonnêteté de sa part. Un tel comportement constitue un manquement au Statut et au Règlement du personnel cités plus haut. Sur cette base, le Tribunal conclut que les faits établis constituent une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel.

La question de savoir si la sanction est proportionnelle à l'infraction

44. Selon la norme juridique, le principe de proportionnalité limite le pouvoir discrétionnaire en ce qu'il exige que toute décision administrative n'excède pas la force nécessaire pour atteindre le résultat voulu. 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 drastiques ou oppressifs pour atteindre l'objectif souhaité. Les éléments essentiels de la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et l'adéquation³⁴.

45. Parmi les autres principes pertinents, rappelons que le Secrétaire général dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer la mesure disciplinaire appropriée et qu'il convient de faire preuve de toute la déférence voulue à l'égard de ses choix. 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

³⁴ Arrêt *Samandarov* (2018-UNAT-859).

s'intéresse plus à la manière dont le décideur est parvenu à la décision contestée qu'au fond de cette décision³⁵.

46. Il importe également de rappeler que le contrôle judiciaire 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 pertinentes³⁶.

47. La requérante a avancé trois arguments à l'appui de l'affirmation selon laquelle la sanction était disproportionnée par rapport à l'infraction. Selon le premier, étant donné que l'Organisation n'avait subi aucun préjudice du fait de sa faute, la sanction aurait dû être moins sévère que celle qui a été infligée.

48. Sachant que l'enquête et les procédures judiciaires auxquelles le défendeur a eu recours pour recouvrer les sommes nécessitent un investissement de ressources, le fait que le défendeur ait effectué les recouvrements financiers à la suite d'un processus d'enquête signifie que la perte n'était que modérée. Cela s'ajoute à la perte inutile des services de la requérante pendant la période où elle a pris un congé de maternité indu.

49. L'argument selon lequel le décideur n'a pas tenu compte du contexte dans lequel la faute présumée a été commise, alors que ce contexte devrait constituer une circonstance atténuante, ne tient pas. En effet, il n'existe aucune preuve crédible que la requérante a souffert de violences, d'incapacité mentale et de traumatisme à l'époque considérée.

50. Par ailleurs, certains éléments, comme la confiance, sont essentiels dans la relation entre un employeur et un employé. Or la requérante s'est rendue coupable d'abus de confiance lorsqu'elle a sciemment trompé l'Organisation et obtenu une

³⁵ Arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084).

³⁶ Arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-523) ; arrêt *Aqel* (2010-UNAT-040) ; arrêt *Konaté* (2013-UNAT-334).

prestation à laquelle elle n'avait pas droit. Ce comportement a constitué un facteur aggravant qui a justifié l'imposition de la sanction en question.

51. De plus, des preuves indiquent que toutes les circonstances ont été prises en compte conformément aux principes établis, y compris les circonstances atténuantes telles que les longs états de service de la requérante au sein de l'Organisation et son aveu, même s'il a été exprimé après que l'Organisation eut découvert la fraude³⁷. Il est entendu que c'est précisément parce que les circonstances atténuantes ont été dûment prises en compte que le défendeur n'a pas appliqué la sanction la plus sévère dont il disposait, à savoir le renvoi, conformément à l'alinéa ix) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

52. Le simple fait que, dans les affaires citées par les conseils de la requérante, les issues favorables soient plus nombreuses ne constitue pas une preuve d'injustice ou autre, puisque les différences peuvent s'expliquer par divers facteurs.

53. On se bornera à dire, en plein accord avec le défendeur, que la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire montre que les mesures les plus strictes ont généralement été imposées dans les cas de falsification de documents en vue d'obtenir des droits, en l'absence de circonstances atténuantes³⁸.

54. Faute de preuve que la sanction imposée est manifestement irrégulière, arbitraire, excessive, abusive, discriminatoire ou d'une absurde sévérité, ou semble outrepasser les limites établies par les normes pertinentes, et conformément aux principes établis³⁹, le Tribunal estime que la sanction est proportionnée à l'infraction, qu'elle est légale et qu'il n'y a pas lieu d'empiéter sur le pouvoir discrétionnaire du décideur.

³⁷ Jugement *Yisma* (UNDT/2011/061).

³⁸ Par exemple, ST/IC/2017/33, par. 29 à 32 ; 38 à 40. Voir aussi *Compendium of disciplinary measures*, réf. n° 333, 334, 335, 338, 339, 340, 341 (du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017).

³⁹ Arrêt *Portillo Moya* (2015-UNAT-523) ; arrêt *Aqel* (2010-UNAT-040) ; arrêt *Konaté* (2013-UNAT-334).

La question de savoir si l'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction infligée à la requérante étaient entachées de violations des garanties judiciaires

55. Le Tribunal est conscient de l'exigence selon laquelle une procédure disciplinaire interne doit respecter les principes d'équité et de justice naturelle⁴⁰. À cet égard, il n'est pas contesté que la requérante a été interrogée dans le cadre de l'enquête et que l'entretien a été enregistré sur support audio. Dans le mémorandum relatif aux allégations, la requérante a été informée de son droit de demander l'assistance d'un conseil et a eu la possibilité de commenter les allégations, ce qu'elle a fait. Ses commentaires ont été dûment pris en compte. Ainsi, le droit de la requérante à une procédure équitable a été respecté tout au long de l'enquête et de la procédure disciplinaire.

56. La requérante met toutefois en avant certains problèmes de traduction lors de l'entretien avec le BSCI pour affirmer que le Bureau n'a pas mené une enquête correcte. Elle affirme notamment que le terme « *curettage* » n'est ni correctement traduit ni mentionné dans la transcription, tout comme les termes « *complot* » ou « *plot* ». En outre, l'incapacité de l'interprète à restituer correctement les temps des verbes aurait entraîné une confusion et un malentendu complet sur l'état d'esprit de la requérante concernant la question de savoir si elle était certaine que les deux praticiens zambiens étaient de véritables médecins au moment où ils avaient pratiqué le curetage.

57. Les griefs ci-dessus font partie d'une plainte générale selon laquelle les enquêteurs n'ont pas suffisamment examiné le fait qu'en raison de sa maladie mentale, la requérante n'avait pas l'intention requise de commettre une fraude (qui doit être établie par des preuves claires et convaincantes). Cette situation aurait été renforcée par le fait que la transcription de l'entretien de la requérante avec le BSCI omet les informations les plus importantes, ce qui rend le récit confus et incomplet, et par le fait que l'enquêtrice (Mme Brittain) n'a pas compris les preuves de la requérante en raison

⁴⁰ Jugement *Mmata* (UNDT/2010/053).

de l'interprétation inexacte qu'elle a reçue de M. Oscar Motabazi, son assistant administratif.

58. Si les problèmes de traduction soulignés ci-dessus existent bel et bien, il est généralement admis que seules d'importantes irrégularités de procédure rendent une mesure disciplinaire illégale. Même une mesure disciplinaire très sévère comme la cessation de service peut être considérée comme légale s'il existe, malgré certaines irrégularités de procédure, des preuves claires et convaincantes de faute grave⁴¹.

59. En l'espèce, le Tribunal ne considère pas que les problèmes de traduction équivalent à un manquement du BSCI à mener une enquête appropriée. En effet, cette enquête a permis d'obtenir des preuves suffisantes et incontestables que la requérante ne souffrait pas d'incapacité mentale lorsqu'elle a commis la faute. Le fait que ces preuves n'étaient pas le récit de la requérante ne signifie pas que les investigations étaient insuffisantes.

60. Surtout, l'enquête a été équilibrée, puisque la requérante a eu suffisamment d'occasions de présenter sa version des faits et que tout indique que les enquêteurs avaient l'intention d'obtenir des preuves concordantes. Cependant, les pistes étaient insuffisantes. Par exemple, les adresses et autres coordonnées de témoins clefs comme le conjoint de la requérante et les deux médecins qui auraient pratiqué l'intervention médicale qu'elle a décrite étaient incomplètes.

61. Le silence de la requérante concernant les aspects clés des preuves matérielles qui étayaient la conclusion du Tribunal selon laquelle les contradictions inexplicables dans son témoignage nuisent à la fiabilité de son récit sur sa prétendue grossesse, la violence de son conjoint, sa fausse couche ainsi que son traumatisme et sa maladie mentale, est éloquent. Parmi ces preuves figure le prétendu résultat d'un test de grossesse délivré par le « Centre hospitalier Biopharm » le 4 mai 2015, qui concerne une femme de 32 ans⁴².

⁴¹ Arrêt *Sall* (2018-UNAT-889).

⁴² Annexe R/2, doc. 010, Résultat du test de grossesse, 4 mai 2015, alors que la requérante est née le 30 avril 1976 et avait donc 39 ans à l'époque (Annexe R/1, Notification administrative, 29 juin 2016).

62. Au vu de ce qui précède, le Tribunal estime que les erreurs de traduction et divergences alléguées entre l'entretien avec le BSCI et la transcription produite par la suite n'ont pas eu d'impact matériel sur les faits établis, selon lesquels la requérante a sciemment et volontairement fait une fausse déclaration de grossesse au docteur Cizungu afin d'obtenir frauduleusement un certificat médical attestant de sa grossesse et a ensuite utilisé ce certificat pour demander une prestation à laquelle elle n'avait pas droit. Les erreurs de traduction alléguées n'ont eu aucun effet matériel, ni sur son droit à une procédure régulière ni sur les faits établis pertinents pour la proportionnalité de la sanction imposée.

63. En conséquence, le Tribunal conclut qu'il existe des preuves claires et convaincantes que la requérante 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 proportionnée à l'infraction et donc légale. Le Tribunal conclut également que l'enquête et la procédure disciplinaire ayant abouti à la sanction infligée à la requérante n'étaient pas entachées de violations des garanties judiciaires.

Jugement

64. La requête est rejetée.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 7 mai 2021

Enregistré au Greffe le 7 mai 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, Greffière, Nairobi