



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/170  
Jugement n° : UNDT/2022/002  
Date : 10 janvier 2022  
Français :  
Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Rachel Sophie Sikwese

**Greffe :** Nairobi

**Greffier :** M<sup>me</sup> Abena Kwakye-Berko

BUYOYA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

M<sup>me</sup> Shubha Naik, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

M. Jonathan Croft, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU  
M. Jacob 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

## **Rappel des faits**

1. La requérante a déposé une requête contestant la décision de la Secrétaire







envoyé les messages WhatsApp, elle a fait preuve de transparence et elle était consciente du fait que l'information pouvait être divulguée puisque la demande avait déjà été formulée lors de la réunion téléphonique avec M. Haddadin et ITSS.

f. Le procès-verbal de la réunion du CMS du 18 octobre 2017 fait référence, en son paragraphe 3.06 c), au fait qu'il était recommandé dans le

mot indiquant que ces personnes devaient être recrutées. Il ne s'agissait que de requêtes et de demandes en leur faveur

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/170

Jugement n° : UNDT/2022/002



19. La requérante affirme que son droit à une procédure régulière n'a pas été protégé et en veut pour preuve ce qui suit :

a. Il ressort du dossier que les enquêteurs du Bureau des services de contrôle interne (le « BSCI ») avaient pris ensemble la déposition de deux témoins, à savoir M. Al Armouti et M<sup>me</sup> Al Armouti. Il s'agissait d'une violation évidente de la procédure. Cette question touche au cœur de la confidentialité de la procédure d'enquête. Le BSCI déconseille à chaque témoin, à l'issue de sa déposition, de divulguer quoi que ce soit concernant son témoignage à d'autres personnes afin d'éviter l'harmonisation des dépositions et l'improvisation et de protéger l'intégrité de l'enquête. En l'

ces messages. De tels éléments de preuve auraient dû être écartés par l'Administration dans l'examen du dossier.

d. La lettre portant sanction était insuffisamment motivée. Dès lors, le

trois mois s'est écoulé avant que la déclaration soit finalement communiquée à la requérante pour lui permettre de formuler des observations.

20. La requérante avance que la sanction imposée était disproportionnée par rapport à la faute qui a finalement été établie. Le dossier à son encontre reposait sur une enquête entachée d'irrégularités et les éléments les plus cruciaux des accusations n'étaient pas prouvés. Il est impossible d'affirmer que la plupart des allégations, si ce n'est l'intégralité, ont été démontrées par des preuves claires et convaincantes ou même par une prépondérance des preuves. L'Administration a échoué à démontrer un avantage personnel obtenu par la requérante ou par un tiers. Elle a également échoué à démontrer un quelconque intérêt personnel de la requérante pour prouver l'accusation de conflit d'intérêts.

21. La requérante fait par ailleurs valoir que l'Administration a échoué à tenir compte de circonstances atténuantes, telles que ses excellentes performances professionnelles et le fait qu'au cours de ses 13 années précédentes de service dans des fonctions d'achat, elle n'avait aucunement commis de malversations financières ou autres actes et avait été une fonctionnaire exemplaire qui s'était vue confier des tâches relevant d'un niveau supérieur au sien. La non-prise en compte de circonstances atténuantes est à même de vicier une décision discrétionnaire.

22. En conséquence, la requérante demande l'annulation de la décision contestée.

#### *Moyens du défendeur*

23. Le défendeur demande au Tribunal de rejeter la requête au motif qu'il existe des éléments de preuve suffisants attestant que la requérante a suggéré et demandé à ITSS d'envisager de recruter une ou plusieurs personnes, dont son frère, avant comme





sérieux défaut d'intégrité. En plaidant en faveur du recrutement de son frère et d'autres connaissances, la requérante a fait usage de sa situation officielle dans l'intérêt personnel d'autres personnes, dont son frère. Ces agissements constituaient un grave conflit d'intérêts. Compte tenu du rôle de la requérante dans l'attribution du contrat à ITSS, ses pressions persistantes sur ITSS ont donné raisonnablement l'impression que l'entreprise pourrait éventuellement être récompensée lors d'une future procédure d'achats ou, au contraire, pénalisée si elle froissait la requérante ou ne répondait pas favorablement.

30. La requérante a commis une faute grave et la sanction imposée était proportionnée. La sanction imposée à la requérante n'était pas la plus sévère des mesures possibles. Compte tenu de la gravité de la faute commise par la requérante, il aurait été loisible à l'Organisation de la licencier. Or, la sanction permet à la requérante de rester employée au sein de l'Organisation. La période de suspension visée dans la sanction a expiré le 30 septembre 2021, date depuis laquelle elle peut de nouveau prétendre à une promotion.

peu. Par conséquent, celui-ci aurait bénéficié de la possibilité de rester sur place, en plus d'obtenir un emploi. De même, le frère de la requérante aurait bénéficié d'un emploi, ce qui aurait été avantageux pour sa famille. Il ressort donc plutôt du dossier que les agissements de la requérante privilégiaient la famille de l'intéressée et d'autres personnes, et non les intérêts de l'Organisation. Ses actes n'étaient d'évidence pas dans l'intérêt de l'Organisation ; elle a exploité sa position au sein de celle-ci et potentiellement mis en péril la réputation et la capacité de l'Organisation à accomplir ses objectifs et à





allégués comme constitutifs de faute<sup>6</sup>. Ce niveau est inférieur au critère de la preuve claire et convaincante, requis dans les procédures disciplinaires donnant lieu à une cessation de service. Le Tribunal décide ce qui suit quant aux quatre éléments essentiels de la question dont il est saisi.



personnes. La requérante a admis qu'elle avait effectivement formulé les demandes et requêtes, mais elle réfute l'argument du défendeur selon lequel, ce faisant, elle a agi en manquant d'intégrité.

50. Le Tribunal convient avec le défendeur que la requérante a échoué à faire preuve des plus hautes qualités d'

qu5



Affaire n° : UNDT/NBI/2019/170

Jugement n° : UNDT/2022/002

Affaire n° : UNDT/NBI/2019/170

Jugement n° : UNDT/2022/002

64. Le Tribunal d'appel a également fourni l'orientation ci-dessous au Tribunal :

Seules les irrégularités de procédure substantielles peuvent rendre une décision administrative illégale. Même une mesure disciplinaire très sévère comme la cessation du service peut être jugée légale si, malgré certaines irrégularités de procédure, il existe des preuves claires et convaincantes d'une faute grave<sup>13</sup>.

65. En l'espèce, la requérante a affirmé que son droit à une procédure régulière n'a



## **Conclusion**

66.