



**UNITED NATIONS APPEALS TRIBUNAL  
TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES**

---

Arrêt n°: 2021-UNAT-1081

**Sonia Marie Léocadie DA SILVEIRA**  
**(Appelante)**  
**contre**  
**Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies**  
**(Intimé)**

**ARRÊT**

---

Juges : M. Dimitrios Raikos (Président)  
M<sup>me</sup> Martha Halfeld  
M<sup>me</sup> Sabine Knierim

Affaire n° : 2020-1397

Date : 19 mars 2021

Greffier : M. Weicheng Lin

---

Conseil de l'appelante: William WOLL

Conseil de l'intimé: Maryam Kamali

**M. Dimitrios Raikos (Président)**

1. M<sup>me</sup> Sonia Marie Léocadie Da Silveira (M<sup>me</sup> Da Silveira) a contesté la décision de l'Administration de mettre fin à ses services le 26 juin 2018 pour abandon de poste. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, par le jugement n° UNDT/2020/055, a rejeté sa requête comme étant sans fondement<sup>1</sup> Par les motifs exposés ci-après, nous rejetons l'appel et confirmons le jugement du Tribunal du contentieux administratif.

**Faits et procédure**

2. M<sup>me</sup> Da Silveira a rejoint la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) comme assistante administrative le 14 juin 2006. Elle a exercé cette fonction jusqu'en octobre 2016, puis elle s'est absentée de son poste jusqu'au 26 juillet 2018, date de son renvoi pour abandon de poste.

3. Le 1<sup>er</sup> octobre 2016, M<sup>me</sup> Da Silveira est partie en congé et, le 18 octobre 2016, elle a présenté une demande de congé de maladie certifié pour la période allant du 18 octobre 2016 au 17 novembre 2016. La Division des services médicaux a approuvé cette première demande. M<sup>me</sup> Da Silveira a présenté une deuxième demande de congé de maladie certifié le 18 novembre 2016 pour la période allant du 18 novembre 2016 au 18 janvier 2017, mais la Division des services médicaux n'a approuvé sa demande que jusqu'au 31 décembre 2016.

4. M<sup>me</sup> Da Silveira a renouvelé ses demandes de congé de maladie certifié jusqu'au 15 juin 2017, à plusieurs reprises, en soumettant le même rapport médical que ceux fournis précédemment à la Division des services médicaux, avec seulement des changements de date. La Division des services médicaux a rejeté les demandes ultérieures au motif que [traduction non officielle] : « le certificat [médical] n'explique pas vos symptômes ni les raisons pour lesquelles votre état vous empêche de travailler. En outre, le rapport ne fait pas le point sur l'évolution du traitement. »

5. Le 31 juillet 2017, M<sup>me</sup> Da Silveira a informé le chef du Service médical de la MONUSCO qu'on lui avait diagnostiqué une apnée du sommeil, ce qui exigeait l'usage d'un appareil de ventilation en pression positive continue (CPAC) pour ses troubles de la respiration et du sommeil.

---

<sup>1</sup> *Da Silveira c. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, jugement n° UNDT/2020/055 du 15 avril 2020 (jugement attaqué).

6. Bien que M<sup>me</sup> Da Silveira ait déclaré à la Section des ressources humaines de la MONUSCO qu'elle avait obtenu un nouveau rapport médical et que son état de santé était « incompatible avec les conditions de vie à Goma », elle n'a en fait fourni à la Section aucune information actualisée ni aucun rapport médical.

7. Le 8 septembre 2017, la Section des ressources humaines a notifié à M<sup>me</sup> Da Silveira son absence non autorisée et l'a informée que si elle ne reprenait pas ses fonctions dans les 10 jours ou ne fournissait pas une raison plausible ou une attestation de congé de maladie supplémentaire, la MONUSCO considérerait qu'elle avait abandonné son poste.

8. Par une lettre du 20 septembre 2017 adressée au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, à New York, le conseil de M<sup>me</sup> Da Silveira a demandé que M<sup>me</sup> Da Silveira soit transférée dans un pays où l'alimentation électrique est stable ou, à titre subsidiaire, qu'un accord de résiliation de son engagement soit trouvé.

9. Par une lettre du 21 septembre 2017, la Section des ressources humaines a indiqué à M<sup>me</sup> Da Silveira qu'elle ne s'était pas présentée au travail et qu'elle n'avait pas répondu à la lettre du 8 septembre 2017. La Section des ressources humaines a de nouveau demandé qu'elle fournisse une explication plausible ou une attestation de congé de maladie supplémentaire pour son absence au-delà du 17 janvier 2017, faute de quoi la MONUSCO engagerait contre elle la procédure de renvoi pour abandon de poste<sup>2</sup>

10. Par une lettre du 28 septembre 2017, le conseil de M<sup>me</sup> Da Silveira a expliqué à la Section des ressources humaines qu'elle n'avait pas abandonné son poste, mais qu'elle était plutôt en congé de maladie en raison de son état de santé causé par le harcèlement qu'elle avait subi au travail. Le conseil a également expliqué que sa cliente ne pouvait pas retourner à Goma, son lieu d'affectation en République démocratique du Congo, car elle souffrait d'apnée du sommeil, ce qui nécessitait une alimentation électrique ininterrompue pour faire fonctionner son appareil médical.

11. Le 24 octobre 2017, la MONUSCO a demandé au Département de l'appui aux missions (DAM) de solliciter l'approbation du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines aux fins du renvoi de M<sup>me</sup> Da Silveira pour abandon de poste. Le 24 avril 2018, la Section des

---

<sup>2</sup> Bien que la Division des services médicaux n'ait initialement approuvé la demande de congé de maladie certifié de M<sup>me</sup> Da Silveira que jusqu'au 31 décembre 2016, elle a ultérieurement approuvé le congé de maladie certifié jusqu'au 17 janvier 2017, sur présentation d'une demande accompagnée d'un certificat médical couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 17 janvier 2017.

ressources humaines a informé M<sup>me</sup> Da Silveira de la procédure concernant son renvoi pour abandon de poste. Le 25 juin 2018, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a approuvé la demande de renvoi de M<sup>me</sup> Da Silveira pour abandon de poste.

12. Le 11 mai 2018, M<sup>me</sup> Da Silveira a sollicité un contrôle hiérarchique auprès du Groupe du contrôle hiérarchique concernant la décision de mettre fin à son engagement continu et de la licencier pour abandon de poste. La décision de licenciement a été confirmée par le Groupe du contrôle hiérarchique, qui a conclu que M<sup>me</sup> Da Silveira était absente de son poste et n'a pas rempli les fonctions qui lui étaient assignées.

13. Le Groupe a également indiqué que M<sup>me</sup> Da Silveira n'avait pas produit de certificat médical dûment autorisé ni fourni de pièces justificatives ou toute autre justification de son absence non autorisée depuis le 17 janvier 2017. Le Groupe a conclu que l'Administration était statutairement tenue de traiter son renvoi pour abandon de poste et a estimé que celle-ci avait suivi les procédures prescrites et agi conformément aux conditions d'emploi de M<sup>me</sup> Da Silveira.

14. Le 10 août 2018, le Secrétaire général a fait siennes les conclusions et recommandations du Groupe du contrôle hiérarchique et a confirmé la décision de licencier M<sup>me</sup> Da Silveira pour abandon de poste.

15. Le 28 août 2018, M<sup>me</sup> Da Silveira a saisi le Tribunal du contentieux administratif d'une requête en annulation de la procédure de renvoi pour abandon de poste que l'Administration a engagée à son encontre le 24 avril 2018.

16. Le 15 avril 2020, le Tribunal a rejeté sa requête. De l'avis du Tribunal, ni l'exigence d'un rapport médical détaillé conformément à l'instruction administrative ST/AI/2005/3/Amend.1 (Congé de maladie) ni l'exigence que ledit rapport médical respecte un modèle fourni n'étaient excessivement onéreuses ou déraisonnables. Le Tribunal a conclu que, pour la période postérieure au congé de maladie autorisé prenant fin le 17 janvier 2017, M<sup>me</sup> Da Silveira n'avait pas fourni de rapports médicaux répondant aux critères fixés par l'Administration.

**Argumentation des parties**

**L'appel de M<sup>me</sup> Da Silveira**

17. M<sup>me</sup> Da Silveira soutient que le Tribunal du contentieux administratif a commis une erreur de droit dans son interprétation du paragraphe 13 de l'instruction administrative ST/AI/400 (Abandon de poste) en lui imposant la charge de contester la décision de la Division des services médicaux de rejeter sa demande de congé de maladie certifié. Elle fait valoir qu'il n'y a pas d'obligation de contester la décision de la Division des services médicaux en demandant que la question soit renvoyée à un médecin tiers ou à une commission médicale. Elle soutient qu'elle peut choisir de le faire mais qu'elle n'est pas obligée d'entreprendre une telle démarche. Par conséquent, M<sup>me</sup> Da Silveira soutient que le fait de ne pas avoir demandé de révision de la décision de refus de la Division des services médicaux ne signifiait pas qu'elle a abandonné son poste.

18. En outre, M<sup>me</sup> Da Silveira fait valoir que l'Administration aurait dû l'informer de la possibilité de soumettre sa demande à un médecin tiers ou une commission médicale pour examen. Elle soutient qu'elle souffrait déjà d'une dépression mentale à cette époque et qu'elle n'avait pas d'avocat à l'époque qui aurait pu la conseiller sur les recours possibles. Il était donc déraisonnable que l'Administration exige qu'elle se défende en prouvant qu'elle était effectivement malade.

19. M<sup>me</sup> Da Silveira soutient également que la norme de preuve appropriée devrait être « claire et convaincante » lorsque le licenciement pourrait être le résultat d'une mesure administrative. Si le Tribunal avait appliqué le critère de la preuve « claire et convaincante », il aurait conclu qu'elle avait apporté des preuves suffisantes pour étayer la véracité de ses affirmations.

20. M<sup>me</sup> Da Silveira soutient enfin que le Tribunal a commis une erreur de fait en considérant que le remboursement pour l'installation de groupes électrogènes ou de batteries étaient des mesures dont elle disposait depuis 2015 et qu'elle aurait pu en bénéficier. Ces mesures auraient sans doute réglé le problème de l'interruption de l'alimentation électrique à Goma et, par conséquent, lui auraient permis d'utiliser efficacement un appareil médical CPAP. Toutefois, M<sup>me</sup> Da Silveira fait valoir que de telles mesures de remboursement n'étaient en fait pas à sa disposition.

**Réponse du Secrétaire général**

21. Le Secrétaire général fait valoir que le Tribunal du contentieux administratif a correctement confirmé la décision contestée puisque M<sup>me</sup> Da Silveira a été absente du service du 18 octobre 2016 au 26 juillet 2018, date à laquelle elle a été licenciée. M<sup>me</sup> Da Silveira n'avait fourni un certificat de congé de maladie valide que pour la période allant du 18 octobre 2016 au 17 janvier 2017. Du 18 janvier 2017 au 26 juillet 2018, elle n'avait pas fourni de certificat médical valable ni d'autre justification de son absence.

22. En outre, à partir du 8 septembre 2017, la MONUSCO a indiqué à plusieurs reprises à M<sup>me</sup> Da Silveira qu'elle devait : a) reprendre le travail, b) fournir un certificat médical valable ou c) fournir une explication valable pour n'avoir pas repris ses fonctions. La MONUSCO l'a également informée que toute inaction de sa part déclencherait la procédure d'abandon de poste. Au lieu de cela, le 20 septembre 2017, le conseil de M<sup>me</sup> Da Silveira a écrit au Bureau des ressources humaines pour demander un transfert dans un pays où l'alimentation électrique est stable. N'ayant reçu aucun certificat médical valable ou toute autre justification dans le délai prescrit, la MONUSCO a procédé au licenciement.

23. M<sup>me</sup> Da Silveira n'a pas fourni de certificat médical dûment autorisé ni d'autre justification de son absence. L'Administration a donc suivi à juste titre les procédures énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/400 sur l'abandon de poste pour mettre fin à ses services, après lui avoir donné plusieurs avertissements et un temps plus que suffisant pour répondre.

24. De plus, M<sup>me</sup> Da Silveira applique la norme de preuve incorrecte exigeant une preuve « claire et convaincante », qui est applicable dans les cas de licenciement pour faute. En l'espèce, elle a été licenciée pour abandon de poste, provoqué par ses propres actes.

25. Le Secrétaire général fait valoir que l'erreur de fait alléguée concernant la disponibilité de mesures de remboursement des groupes électrogènes ou des batteries est sans conséquence en l'espèce. Les détails concernant ces mesures ne modifient pas la conclusion du Tribunal du contentieux administratif selon laquelle l'Administration était fondée à licencier M<sup>me</sup> Da Silveira pour avoir abandonné son poste et pour avoir omis de présenter des certificats médicaux valables à l'Administration lorsqu'elle y avait été invitée.

**Examen**

26. La question qui se pose en appel est de savoir si le Tribunal du contentieux administratif a commis une erreur de droit ou de fait aboutissant à une décision manifestement déraisonnable lorsqu'il a conclu que la décision administrative de licenciement M<sup>me</sup> Da Silveira pour abandon de poste était régulière.

**Cadre juridique applicable**

27. Pour commencer, la disposition 6.2 a) du Règlement du personnel (Congé de maladie) pose les bases du droit d'un fonctionnaire à un congé de maladie. Elle stipule que « [t]out fonctionnaire qui est empêché par une maladie ou une blessure d'exercer ses fonctions ou qui ne peut se rendre à son travail par suite de dispositions visant à protéger la santé publique bénéficie d'un congé de maladie. Tout congé de maladie doit être approuvé au nom du Secrétaire général et dans les conditions fixées par lui. »

28. En outre, la disposition 6.2 f) du Règlement du personnel (Obligations du fonctionnaire) précise que le fonctionnaire est tenu de suivre les procédures prescrites. Elle stipule en effet que « [t]out fonctionnaire qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou de blessure doit en aviser le plus tôt possible son chef de service. Il doit présenter dans les meilleurs délais tout certificat médical ou tout rapport médical nécessaire, dans les conditions qui seront spécifiées par le Secrétaire général. »

29. Le paragraphe 2.3 de l'instruction administrative ST/AI/2005/3/Amend.1 est particulièrement important pour la discussion qui suit. Ce paragraphe dispose : « [a]u-delà de 20 journées d'absence en congé de maladie approuvées sur présentation d'un certificat conformément au paragraphe 2.2, les jours supplémentaires de congé de maladie doivent être certifiés par le Directeur du Service médical ou par un médecin du service désigné à cet effet. Le fonctionnaire remet au chef du service administratif ou à un autre fonctionnaire habilité à cet effet, sous pli cacheté, un rapport médical détaillé établi par un médecin agréé. »

30. En outre, les paragraphes suivants de l'instruction administrative ST/AI/400 relative à l'abandon de poste sont également particulièrement pertinentes ici. Le paragraphe 2.6 du même texte dispose :

À moins qu'elle ne soit dûment autorisée au titre d'un congé, d'un congé spécial, d'un congé de maladie ou d'un congé de maternité accordé en application des dispositions 105.1 b), 105.2, 106.2 ou 106.3 du Règlement du personnel, respectivement, l'absence d'un fonctionnaire peut raisonnablement être présumée tenir à son intention de quitter le Secrétariat, tant que l'intéressé n'a pas démontré de façon probante qu'elle était due à des facteurs indépendants de sa volonté.

31. Le paragraphe 10 de l'instruction administrative ST/AI/400 décrit les procédures et les avertissements que l'Administration doit donner au fonctionnaire. Le paragraphe 10 dispose notamment :

À moins que le chef du service administratif ou le fonctionnaire d'administration ne reçoive un certificat médical ou qu'une explication plausible de l'absence ne lui soit donnée dans les 10 jours ouvrables, il en référera à l'administrateur du personnel compétent (...). Le fonctionnaire se verra rappeler la disposition 5.1 b) ii) du Règlement du personnel, aux termes de laquelle le traitement et les indemnités afférents à la période d'absence non autorisée ne sont pas versés. Il lui sera donné jusqu'à 10 jours ouvrables supplémentaires pour reprendre son travail, produire un certificat médical ou donner une explication plausible de son absence, et il sera averti qu'au cas où il ne donnerait pas suite, il serait réputé avoir abandonné son poste et serait renvoyé pour ce motif.

32. Enfin, le paragraphe 13 de l'instruction administrative ST/AI/400 énonce clairement les conséquences possibles du défaut de production d'un certificat médical et les recours dont peut disposer un fonctionnaire. Le paragraphe 13 dispose notamment :

S'il n'est pas produit de certificat médical ou si le Directeur du Service médical ne juge pas le certificat produit acceptable et si, par voie de conséquence, le congé de maladie n'est pas validé, le chef du service administratif ou le fonctionnaire d'administration informera immédiatement l'intéressé, avec copie de l'avis à l'administrateur du personnel, que son congé de maladie a été refusé et qu'il doit reprendre immédiatement son travail, sous peine de renvoi pour cause d'abandon de poste. Si le fonctionnaire conteste la décision, il pourra demander que la question soit soumise à un médecin tiers ou à une commission médicale (...).

33. En l'espèce, selon les éléments du dossier établis par le Tribunal du contentieux administratif, M<sup>me</sup> Da Silveira s'est absentée du 18 octobre 2016 au 26 juin 2018, date à laquelle elle a été renvoyée pour abandon de poste. Si elle a fourni un certificat de congé de maladie valable pour la période allant du 18 octobre 2016 au 17 janvier 2017, elle n'a pas fourni de certificat médical dûment autorisé ni d'autre justification pour son absence pour la période allant du 18 janvier 2017



au 26 juin 2018. Par la suite, l'Administration a, à plusieurs reprises (le 8 septembre 2017, le 21 septembre 2017 et le 24 avril 2018), informé M<sup>me</sup> Da Silveira qu'elle devait reprendre le travail, produire un certificat médical valable expliquant son absence ou donner une explication valable du fait qu'elle n'ait pas pu reprendre le travail. M<sup>me</sup> Da Silveira a également été informée à plusieurs reprises que des procédures d'abandon de poste seraient engagées à son encontre si elle ne donnait pas une justification appropriée de son absence dans un délai précis, ce qu'elle n'a pas fait.

34. Dans ces circonstances, le Tribunal a estimé que l'absence de M<sup>me</sup> Da Silveira pendant la période concernée, qui s'étend sur plus d'un an et demi, n'était pas autorisée. Pendant cette période, elle ne s'était pas présentée pour effectuer le travail qui lui avait été assigné, et [traduction non officielle] « [a]u total, les actes [de M<sup>me</sup> Da Silveira] cadraient avec une intention manifeste de ne pas retourner à Goma, quand bien même ils étaient sans fondement. La décision du défendeur de la renvoyer pour abandon de poste était régulière. »<sup>3</sup>

35. Nous estimons que les éléments de preuve versés au dossier étayent les conclusions du Tribunal du contentieux administratif. Le Tribunal a exercé un contrôle juridictionnel très poussé de la décision administrative contestée. Il a correctement examiné la régularité de la décision administrative contestée sous tous les angles possibles, conformément au droit applicable, et a établi les faits essentiels de l'affaire.

36. Tout d'abord, le Tribunal a examiné la régularité du refus de la Division des services médicaux de certifier la demande de congé de maladie de M<sup>me</sup> Da Silveira. Le refus était fondé non seulement sur le manque formel de documents, qui constituait en soi une raison légitime de refuser le congé, mais aussi l'action de la Division des services médicaux était raisonnable à première vue selon les normes du bon sens. Le Tribunal a estimé que la Division des services médicaux a insisté à juste titre pour obtenir des informations sur la manière dont, malgré les trois mois et demi de congé de maladie et de thérapie, le prétendu trouble d'adaptation au stress aurait encore empêché M<sup>me</sup> Da Silveira de mener ses activités quotidiennes et d'exécuter les tâches génériques d'une assistante administrative alors qu'un an et demi plus tôt elle avait refusé une offre de transfert<sup>4</sup> :

37. Cette conclusion du Tribunal est correcte. Elle se fonde sur la rigueur et le caractère raisonnable de l'action de la Division des services médicaux, qui est l'organe technique compétent pour évaluer les certificats médicaux. Le Tribunal a donc reconnu à juste titre l'expertise technique

---

<sup>3</sup> Jugement contesté, par. 48.

<sup>4</sup> Jugement contesté, par. 42.

de la Division des services médicaux et n'a pas tenté de remplacer les conclusions médicales de cette dernière par les siennes<sup>5</sup>:

38. Nous souscrivons également à la conclusion du Tribunal selon laquelle si M<sup>me</sup> Da Silveira éprouvait des difficultés à obtenir un certificat médical ou si le certificat qu'elle a produit n'était pas acceptable pour le Directeur du Service médical, comme ce fut le cas en l'espèce, alors, conformément au paragraphe 13 de l'instruction administrative ST/AI/400, elle avait la possibilité de demander que la question soit renvoyée à un médecin tiers ou à la commission médicale. Cependant, M<sup>me</sup> Da Silveira n'a jamais entrepris une telle démarche.

39. Nous devons rejeter l'affirmation de M<sup>me</sup> Da Silveira selon laquelle le Tribunal a commis une erreur de droit et a mal appliqué le paragraphe 13 de l'instruction administrative ST/AI/400, en lui imposant la charge de recourir à ce mécanisme de règlement des différends, et nous devons également rejeter l'argument de M<sup>me</sup> Da Silveira selon lequel l'Administration aurait dû l'informer de la possibilité de soumettre son cas à un médecin tiers ou de demander la constitution d'une commission médicale.

40. En premier lieu, nous notons que, tel qu'il a été correctement interprété par le Tribunal, le libellé du paragraphe 13 de l'instruction administrative ST/AI/400 établit clairement une option et non une obligation juridique pour M<sup>me</sup> Da Silveira de recourir à cette voie. Il lui appartenait de faire usage de cette possibilité, et elle a choisi de ne pas le faire. Ainsi, son licenciement est uniquement dû au fait qu'elle s'est absentée du travail, du 18 janvier 2017 au 26 juin 2018, sans justification appropriée, c'est-à-dire sans produire un certificat médical valable expliquant son absence, ni sans donner toute autre explication valable. Par conséquent, si l'Administration a pu choisir d'informer M<sup>me</sup> Da Silveira de son droit de soumettre son dossier à un médecin tiers ou de demander la constitution d'une commission médicale, l'Administration n'était pas tenue de le faire en droit. Cette conclusion est conforme à notre jurisprudence constante selon laquelle les fonctionnaires doivent s'assurer qu'ils connaissent les dispositions du Statut et du Règlement du

---

<sup>5</sup> *Abu Salah c. le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*, arrêt n° 2019-UNAT-974, par. 41; *Karseboom c. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2015-UNAT-601, par. 40 à 47.

personnel et que l'ignorance de la loi n'est pas une excuse<sup>6</sup>. Par conséquent, l'argument contraire de M<sup>me</sup> Da Silveira est sans fondement.

41. Deuxièmement, bien que M<sup>me</sup> Da Silveira n'ait pas demandé de congé de maladie à ce titre, le Tribunal a examiné la question de savoir si son apnée du sommeil constituait un motif raisonnable pour qu'elle ne reprenne pas le travail à son lieu d'affectation. À cet égard, le Tribunal a estimé que [traduction non officielle] :<sup>7</sup>

Sur la base des informations fournies, cependant, le Tribunal convient qu'il n'était pas déraisonnable de disqualifier la raison invoquée par la requérante pour ne pas retourner au travail comme invraisemblable aux termes du paragraphe 13 de l'instruction administrative ST/AI/400. Même en acceptant comme étant vrai le fait que la requérante a été diagnostiquée comme souffrant d'une apnée du sommeil qui nécessite l'usage d'un appareil CPAP, cet usage est un traitement de choix, pour faciliter la respiration pendant le sommeil, et la requérante s'est manifestement débrouillée sans aucun appareil jusqu'en juillet 2017. En tant que tel, le besoin d'une alimentation électrique ininterrompue doit être considéré de manière proportionnée et ne pas être confondu avec le besoin d'un équipement de vie.

42. Le Tribunal a également insisté sur ce qui suit [traduction non officielle] :

...comme l'a démontré le défendeur, tout au long de la période concernée, la requérante recevait une indemnité au titre des services de sécurité. Les mesures de sécurité applicables au domicile, y compris le remboursement d'un groupe électrogène ou d'une batterie avec onduleur, étaient en place au moins depuis 2015 ; ces appareils pouvaient facilement fournir une alimentation électrique d'appoint. La disposition prise en janvier 2017 pour le remboursement des panneaux solaires n'était qu'un moyen supplémentaire. Cependant, la requérante, qui, comme le montre le dossier, pendant son congé de maladie utilisait occasionnellement son courrier électronique professionnel, accédait à UMOJA et correspondait intensément avec la MONUSCO, a eu accès à cela, et avait la possibilité de demander des informations complémentaires. Tout bien considéré, la requérante n'avait aucune raison de supposer que les mesures en place à Goma

---

<sup>6</sup> *Abu Rabei c. Le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*, arrêt n° 2020-UNAT-1060, par. 27 ; *Schepens c. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2018-UNAT-830, par. 33 ; *Al-Dawoud c. Le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*, arrêt n° 2016-UNAT-664, par. 21 ; *El Saleh c. Le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient*, arrêt n° 2015-UNAT-594, par. 26.

<sup>7</sup> Jugement contesté, par. 45.

étaient insuffisantes pour lui permettre d'utiliser son appareil CPAP. Pourtant, la requérante n'a fait aucun effort pour mettre l'appareil à l'essai à Goma et n'a pas non plus agi dans un esprit de coopération, puisqu'elle n'a pas contacté la MONUSCO pour résoudre le problème.

43. M<sup>me</sup> Da Silveira conteste les conclusions factuelles du Tribunal selon lesquelles elle aurait dû d'abord essayer d'utiliser son appareil CPAP à Goma, malgré les problèmes d'alimentation électrique au lieu d'affectation, avant de conclure qu'elle ne pouvait absolument pas utiliser cet appareil. Elle se demandait également si l'Organisation lui aurait remboursé un groupe électrogène ou une batterie dans le cadre de l'indemnité au titre des services de sécurité à domicile. Toutefois, outre le fait que M<sup>me</sup> Da Silveira n'avait pas demandé de congé de maladie pour ce motif, c'est-à-dire pour une apnée du sommeil, la question pertinente est d'ordre technique et relève de la compétence de la Division des services médicaux et non de celle du Tribunal du contentieux administratif, qui l'a néanmoins abordée *ex abundanti*. À cet égard, nous acceptons l'argument de l'Administration selon lequel l'interprétation détaillée des faits concernant l'appareil CPAP ou l'apnée du sommeil de M<sup>me</sup> Da Silveira n'est pas pertinente pour la conclusion du Tribunal selon laquelle l'Administration était fondée à la licencier pour avoir abandonné son poste et pour avoir omis ou refusé de soumettre des certificats médicaux valables à l'Administration lorsqu'elle a été invitée à le faire.

44. En effet, comme il y a déjà été fait allusion plus haut dans le présent arrêt, M<sup>me</sup> Da Silveira aurait pu reprendre le travail ou fournir des certificats médicaux valables pour son absence afin de convaincre les services médicaux de l'ONU que son état ainsi que le pronostic et le traitement en cours justifiaient son absence. Par conséquent, comme elle n'a fait ni l'un ni l'autre, l'Administration a régulièrement procédé à son renvoi pour abandon de poste. Cette conclusion rend inutile l'examen des autres moyens d'appel présentés par M<sup>me</sup> Da Silveira, car ils ne sont pas déterminants pour l'issue en l'espèce.

45. Enfin, l'allégation de M<sup>me</sup> Da Silveira selon laquelle le Tribunal a commis une erreur de droit en n'appliquant pas le critère de la « preuve claire et convaincante » est sans fondement. Le critère de la « preuve claire et convaincante » est applicable à la résiliation d'un engagement pour faute, et non au renvoi pour abandon de poste. En tout état de cause, nous estimons que les faits qui sous-tendent la décision administrative contestée de renvoyer M<sup>me</sup> Da Silveira pour abandon de poste, qui constituent également le fondement factuel du raisonnement du Tribunal du contentieux administratif, satisfont plus que le critère de la prépondérance des preuves. L'absence

de M<sup>me</sup> Da Silveira pendant cette période d'environ un an et demi n'était pas autorisée. Elle ne s'est pas présentée pour effectuer le travail qui lui avait été assigné. Ses actes montrent la très forte probabilité que M<sup>me</sup> Da Silveira a effectivement abandonné son poste. Par conséquent, l'Administration était fondée à la renvoyer le 26 juin 2018 pour abandon de poste.

46. Dans ces conditions, et compte tenu de la présomption de régularité reconnue aux actes administratifs, le jugement attaqué ne saurait être considéré comme étant entaché d'erreur en droit, et encore moins comme étant manifestement déraisonnable au regard des faits matériels établis et des conclusions qui en sont tirées.

47. Par ces motifs, le Tribunal d'appel estime que le Tribunal du contentieux administratif n'a pas commis d'erreurs de droit et de fait lorsqu'il a conclu que la décision de renvoyer M<sup>me</sup> Da Silveira pour abandon de poste était régulière.

48. Notre conclusion selon laquelle le Tribunal du contentieux administratif n'a commis aucune erreur de droit ou de fait en rejetant la contestation par M<sup>me</sup> Da Silveira de la décision de la renvoyer pour le motif susmentionné empêche le Tribunal d'appel d'accorder une indemnisation. Aucune irrégularité n'ayant été constatée, rien ne justifie l'octroi d'une quelconque indemnité. Comme ce Tribunal l'a déjà déclaré, une indemnisation ne peut être accordée lorsqu'aucune irrégularité n'a été établie ; elle ne peut être accordée lorsqu'il n'y a pas de violation des droits du fonctionnaire ou de faute administrative à réparer<sup>8</sup>.

49. En conséquence, l'appel est rejeté.

---

<sup>8</sup> *Kule Kongba c. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2018-UNAT-849, par. 34; *Kucherov c. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2016-UNAT-669, par. 33.

**Arrêt**

50. L'appel est rejeté et le jugement n° UNDT/2020/055 est confirmé.

Version originale faisant foi : Anglais

Ainsi jugé le 19 mars 2021.

*(Signé)*

M. Raikos (Président)  
Athènes (Grèce)

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Halfeld  
Juiz de Fora (Brésil)

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Sandhu  
Vancouver (Canada)

Enregistré au Greffe le 7 avril 2021, à New York (États-Unis).

*(Signé)*

Weicheng Lin (greffier)