



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/036

Jugement n° : UNDT/2021/075

Date : 29 juin 2021

Original : anglais

Juge : M. Francis Belle
Grefe : Nairobi
Greffier : M^{me} Abena Kwakye-Berko

SIMIYU

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

**JUGEMENT SUR
LA RESPONSABILITÉ**

Conseil de la requérante :
Néant

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

Introduction

1. Au moment de la décision contestée, la requérante était titulaire d'un engagement continu à la classe P-3 et travaillait au Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie (BANUS).

2. Le 19 mai 2020, la cessation de service de la requérante a pris effet en vertu de l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement pour faute grave en violation de l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et de l'alinéa a) de la disposition 1.5 du Règlement du personnel. Le 20 mai 2020, la requérante a introduit une requête pour contester cette décision.

3. Le défendeur a déposé sa réponse le 19 juin 2020. Il est d'avis que la décision disciplinaire a été prise en tenant compte de toutes les circonstances pertinentes et que le droit de la requérante à une procédure régulière a été respecté tout au long de la procédure disciplinaire.

4. Le 21 mai 2021, le Tribunal a rendu l'ordonnance n° 106 (NBI/2021) en vue de la tenue d'une conférence de mise en état avec les parties. La conférence s'est déroulée, comme prévu, le 28 mai 2021.

5. Le 2 juin 2021, à la suite de la conférence de mise en état, le Tribunal a rendu l'ordonnance n° 110 (NBI/2021) dans laquelle il fixait les délais pour le dépôt d'observations complémentaires et des conclusions.

6. La requérante a informé le Greffe qu'elle n'avait pas d'autres arguments à présenter.

Argumentation des parties

7. Les moyens de la requérante sont fondés sur l'idée que la décision contestée est injuste. Elle a travaillé pour l'Organisation pendant 14 ans et a toujours obtenu de bonnes évaluations et notations en exerçant ses fonctions dans des lieux d'affectation difficiles. Le fait que le défendeur n'ait pas suffisamment vérifié

ses titres universitaires avant son premier recrutement puis ses recrutements ultérieurs constitue une erreur administrative qui ne doit pas être retenue contre elle. Elle est en train de terminer un diplôme de troisième cycle et est la seule à subvenir aux besoins du foyer pour s'occuper de ses enfants et de sa mère âgée.

8. Le défendeur estime que les fausses déclarations de la requérante quant à ses qualifications équivalent à une faute grave. La requérante a violé l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et l'alinéa a) de la disposition 1.5 du Règlement du personnel, ce qui justifiait de lui imposer la sanction disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement conformément à l'alinéa a) viii) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel. La mesure disciplinaire a été imposée en tenant compte de toutes les circonstances pertinentes, et les droits de la requérante en matière de procédure équitable ont été respectés.

Examen

Faits reprochés

9. Les faits reprochés en l'espèce peuvent être divisés en deux parties. La première partie du dossier contre la requérante concerne la référence de l'avis de vacance 16-LOG-UNAMID 37889 -F-E1 Fasher pour un poste de logisticien de la classe P-3 à El Fasher au sein de la MINUAD (Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour). Pour ce poste, les exigences en matière de formation étaient les suivantes : « un diplôme universitaire de deuxième cycle (master ou équivalent en administration des entreprises, en ingénierie, en droit ou dans une discipline apparentée). Un diplôme de premier cycle assorti de deux années supplémentaires d'expérience pertinente peut être considéré comme un équivalent acceptable ».

10. Dans sa notice personnelle, jointe à la candidature qu'elle avait soumise en réponse à l'avis de vacance de poste, la requérante a déclaré avoir fréquenté l'Université de Cambridge du 1^{er} janvier 2008 au 18 décembre 2009, et y avoir obtenu un diplôme de premier cycle. Elle a également déclaré avoir fréquenté

la Morgan State University du 7 septembre 1988 au 4 septembre 1991 et y avoir également obtenu un diplôme de premier cycle.

11. La deuxième partie des faits reprochés porte sur la notice personnelle jointe par la requérante à sa candidature soumise le 27 octobre 2017 concernant la vacance de poste 87477, dans laquelle elle avait indiqué, d'une part, avoir fréquenté l'Université de Cambridge du 9 janvier 2007 au 30 novembre 2008 et y avoir obtenu un diplôme de premier cycle et, d'autre part, avoir fréquenté l'Université de Cambridge du 31 décembre 2008 au 17 novembre 2009, ce qui lui avait également permis d'obtenir un diplôme de premier cycle. Dans cette notice personnelle, elle indiquait que l'Université de Cambridge était située à Londres, au Royaume-Uni.

12. Cambridge International avait informé l'assistant chargé des ressources humaines de l'Opération que la requérante avait terminé les programmes suivants : a) direction et gestion d'équipe le 16 septembre 2009 avec une note élevée ; et b) logistique, chaîne d'approvisionnement et gestion des transports le 19 février 2009 avec une note passable.

13. L'assistant chargé des ressources humaines a ensuite informé la requérante que ses deux diplômes étaient des diplômes professionnels de haute qualité, mais qu'ils n'étaient pas équivalents à un diplôme de premier cycle et lui a conseillé de déplacer ces titres universitaires vers la section formation de sa notice personnelle. La requérante a répondu par courriel et a déclaré qu'elle avait apporté les changements demandés. Il n'en reste pas moins qu'elle continuait d'affirmer qu'elle était titulaire d'un diplôme de l'Université de Cambridge.

14. Le défendeur soutient qu'il s'agit d'une violation du Règlement du personnel et s'en tient aux fausses déclarations faites par la requérante dans le cadre de la procédure de recrutement, lorsqu'elle avait affirmé avoir obtenu un ou plusieurs diplômes de premier cycle de l'Université de Cambridge, alors que ce n'était pas le cas ; elle a donc violé l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel et l'alinéa a) de la disposition 1.5 du Règlement du personnel et a commis une faute grave qui justifiait d'imposer la sanction disciplinaire de cessation de

service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement conformément à l'alinéa a) viii) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel.

15. Les détails exposés dans la réponse du défendeur constituent l'intégralité du dossier contre la requérante qui doit être admis afin de bien saisir le véritable impact de la faute de la requérante. La requérante n'a pas rejeté ces allégations détaillées. Par conséquent, le Tribunal doit conclure que la faute alléguée est prouvée.

Moyens de défense

16. Dans sa réponse aux enquêteurs, et dans sa requête, la requérante fait valoir que l'Organisation n'a pas fait preuve de la diligence voulue en ce qui concerne ses qualifications. Cette affirmation peut être considérée comme un argument selon lequel l'Organisation aurait toléré son comportement. Toutefois, la requérante ayant continué de désigner ses qualifications comme des diplômes dans une candidature ultérieure après qu'il lui avait été indiqué qu'il ne s'agissait pas de diplômes et après avoir accepté de transférer ses titres universitaires dans la section formation de sa notice personnelle, mais sans le faire, elle était manifestement déterminée à tirer profit des fausses déclarations concernant ses qualifications sachant qu'elle ne pourrait plus bénéficier de l'excuse.

17. La requérante a présenté d'autres moyens de défense, outre le fait qu'en faisant preuve de la diligence voulue, le défendeur aurait découvert l'erreur. De plus, elle a fait valoir qu'elle était inscrite à un programme de master avec ses titres existants et qu'elle supposait donc que sa qualification était l'équivalent d'un diplôme de premier cycle. Enfin, elle a affirmé qu'elle poursuivait les études nécessaires pour que ses qualifications remplissent les critères du poste qu'elle occupe.

Circonstances atténuantes

18. Les cours et tribunaux sont souvent amenés à examiner les circonstances atténuantes lorsqu'ils évaluent les actes jugés constitutifs d'infractions et de violations des règles et règlements.

19. En guise d'atténuation, il ne fait aucun doute que la requérante a travaillé efficacement pour l'Organisation. Elle a travaillé sans interruption au cours des 13 dernières années, et pendant cette période, elle a exercé ses fonctions dans quelques-uns des lieux d'affectation les plus difficiles, notamment au Darfour (Soudan) et en Somalie.

20. Dans sa demande écrite et plus récemment lors de la conférence de mise en état, la requérante a exposé avec insistance ses arguments tendant à la reconnaissance de ce service. Elle a également décrit sa situation personnelle, les obstacles qu'elle doit surmonter depuis qu'elle a perdu son emploi et les difficultés particulières qu'elle rencontrera en raison de la perte soudaine de son assurance maladie.

Évaluation des éléments de preuve

21. L'Administration doit prouver ses allégations de violation du Statut et du Règlement du personnel. Le Tribunal est d'avis que l'argument selon lequel la requérante a fait de fausses déclarations a été étayé par des preuves claires et convaincantes. Même si la requérante a présenté plusieurs arguments atténuants, elle n'a introduit aucun fait permettant de démentir les violations alléguées.

22. Le défendeur a également démontré que la requérante avait bénéficié d'une procédure régulière et accepté la procédure équitable pendant l'enquête sur les faits qui lui étaient reprochés. Le Tribunal a conclu que le processus était équitable.

Situation personnelle

23. Le travail de la requérante, son état de santé personnel et ses responsabilités familiales susciteraient la compassion de tout un chacun. Toutefois, l'Organisation doit respecter des normes et être équitable envers toutes les parties concernées. Par conséquent, si d'autres personnes ont été ou sont rejetées lors de la procédure de recrutement parce qu'elles n'étaient ou ne sont pas qualifiées, la même règle doit s'appliquer à tous, y compris à la requérante.

Conclusion

24. Le Tribunal est convaincu que compte tenu des circonstances, la requérante a reçu des prestations de licenciement équitables de la part de l'Organisation.

25. La demande d'annulation de la décision de licenciement prise par le défendeur est donc rejetée.

(Signé)

Francis Belle, juge

Ainsi jugé le 29 juin 2021

Enregistré au Greffe le 29 juin 2021

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi