



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/034
Jugement n° : UNDT/2021/091
Date : 29 juillet 2021
Original : Anglais

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

LE REQUÉRANT

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

M. Victor Rodriguez

Conseil du défendeur :

M^{me} Isavella Vasilogeorgi, Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines du 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

Introduction

1. Au moment de la décision contestée, le requérant était titulaire d'un engagement continu de la classe FS-4 au sein de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO).

2. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») décide qu'il convient de ne pas utiliser les véritables noms dans ce dossier du fait de sa nature. Des initiales ou des noms d'emprunt pourront être employés afin d'identifier les principaux protagonistes.

Historique de la procédure

3. Le 10 février 2020, le requérant a été licencié de l'Organisation en application de l'alinéa viii) du paragraphe a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, pour faute grave en violation de l'alinéa b) de l'article 1.2 du Statut du personnel, des paragraphes c) et e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et des alinéas e) et f) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13 (Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels). Le 13 mai 2020, le requérant a introduit une requête pour contester cette décision.

4. Le défendeur a déposé sa réponse le 13 juin 2020. Il estime que la décision disciplinaire a été prise en tenant compte de toutes les circonstances pertinentes et que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté tout au long de l'instance disciplinaire.

5. Le 4 juin 2021, les parties ont assisté à une conférence de mise en état devant le Tribunal.

6. Le 7 juin 2021, le Tribunal a rendu l'ordonnance n° 116 (NBI/2021), enjoignant au requérant de déposer sa demande de divulgation de documents, en justifiant chaque divulgation demandée.

7. Le 14 juin 2021, le requérant a déposé sa demande de divulgation. Le défendeur a déposé sa réponse à la demande le 28 juin 2021.

8. Le Tribunal conclut que les documents demandés par le requérant ne sont pas pertinents et n'ont qu'une faible valeur probante pour l'enquête en cours et, par conséquent, la demande est rejetée.

9. Bien que vivement encouragées à envisager d'autres méthodes de résolution du présent litige, les parties ont informé le Tribunal que leurs positions étaient trop éloignées l'une de l'autre pour engager ne serait-ce que des pourparlers.

Faits et argumentation des parties

La non-dénonciation de l'agression sexuelle présumée

10. Dans le mémorandum relatif aux allégations, daté du 7 juin 2019, il est reproché au requérant les faits suivants [traduction non officielle] :

- a. Alors que vous aviez connaissance, environ depuis le 15 juin 2017, de l'allégation selon laquelle M. CE, un autre fonctionnaire de l'ONU, avait agressé sexuellement une adolescente congolaise, vous n'avez pas fait part de cette allégation à la MONUSCO, par exemple à l'Équipe déontologie et discipline, au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) ou à d'autres fonctionnaires de l'Organisation ;
- b. Vous avez refusé, sans justification, de participer à une audition par le BSCI.

11. Le défendeur fait valoir qu'il existe des preuves claires et convaincantes permettant d'établir que ces allégations sont avérées et que pareil comportement est constitutif de faute en vertu de la disposition 1.2 du Règlement du personnel et de la circulaire ST/SGB/2003/13. En ne signalant pas des allégations visant un autre fonctionnaire et en refusant de participer à une audition dans le cadre d'une enquête, le requérant a, selon le défendeur, témoigné d'un défaut d'intégrité et fait preuve d'un mépris manifeste vis-à-vis des politiques et procédures de l'Organisation, portant ainsi irrévocablement atteinte à la confiance placée en lui par celle-ci.

12. Le défendeur a tenu compte de toutes les circonstances pertinentes avant de décider que la cessation de service était la sanction appropriée. La sanction était proportionnée à une faute de cette nature. En tout état de cause, le défendeur ajoute que le requérant n'a pas précisé le fondement de son argument quant au caractère disproportionné de la sanction.

13. Le requérant était membre d'un groupe de prière local à Goma (République démocratique du Congo), qui réunissait des fonctionnaires de la MONUSCO ainsi que des habitants du secteur. CE, également fonctionnaire de la MONUSCO et collègue du requérant, dirigeait le groupe de prière.

14. Le 13 juillet 2017, CE a été cité à comparaître par le tribunal local le 15 juillet 2017, en raison d'une plainte déposée par une dénommée CM.

15. Le 14 juillet 2017, CE a déposé une déclaration d'incident auprès de la Section de la sécurité et de la sûreté de la MONUSCO. Il a indiqué qu'il faisait cette déclaration au motif qu'il avait été menacé de poursuites judiciaires par CM pour avoir prétendument eu une liaison avec la fille de celle-ci. Il a ajouté que la citation à comparaître lui avait été notifiée la veille par un policier en civil, qui avait aussi exigé qu'il signe un document pour en accuser réception. CE a refusé de signer le document, aux motifs qu'il n'en comprenait pas la teneur et que l'allégation de liaison était totalement fausse.

16. CE s'est présenté au tribunal le 15 juillet 2017, comme l'exigeait la citation à comparaître. Il était accompagné de trois hommes, parmi lesquels son propriétaire et le requérant. Un avocat, SA, était également présent avec CE.

17. CE est alors tombé malade et a été hospitalisé du 15 au 17 juillet 2017. Pendant le séjour à l'hôpital de CE, son propriétaire, le requérant, l'avocat et un collègue des Ressources humaines lui ont rendu visite.

18. Le 3 novembre 2017, CM a signalé les faits à la MONUSCO. CE a été placé en congé administratif sans traitement le 1^{er} décembre 2017, jusqu'à son licenciement sans préavis le 29 janvier 2019.

19. Le 14 décembre 2017, le requérant a été auditionné par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) en tant que témoin dans le cadre de l'enquête visant CE. Le propriétaire de CE a également été auditionné un mois plus tard.

20. D'après une note au dossier de la BSCI datée du 28 avril 2018, 10 membres du groupe de prière, dont le requérant, ont été auditionnés.

21. Le requérant estime non seulement qu'il y a eu méprise sur les faits entourant la décision attaquée, mais également que la procédure était entachée d'irrégularités et que la sanction prise à son issue était totalement disproportionnée.

22. Le requérant affirme avec véhémence qu'il est impossible qu'il ait été tenu de signaler une faute alléguée dont le défendeur avait déjà connaissance par l'entremise de son Bureau des affaires juridiques et, de fait, par le fonctionnaire accusé lui-même. Non seulement CE a signalé les faits à la MONUSCO dès réception de la citation à comparaître, mais la mission l'avait également reçue de son côté et transmise à CE. Par conséquent, il n'y avait rien d'autre à signaler de la part du requérant.

Refus de coopérer avec l'enquête

23. S'agissant de son refus de coopérer avec l'enquête, le requérant fait valoir que le BSCI l'a d'abord convié à une audition *en tant que personne faisant l'objet d'une enquête*, le 5 novembre 2018. Le requérant était en congé annuel du 9 au 31 octobre 2018 et en congé de maladie certifié entre le 16 octobre 2018 et le 10 janvier 2019. Le requérant a répondu au courriel du BSCI le 6 novembre 2018, indiquant qu'il était souffrant et en congé de maladie certifié.

24. Le requérant affirme qu'il est étrange que la Division des services médicaux ait été d'avis que rien ne l'empêchait d'être auditionné le 7 décembre 2018, alors que cette même Division a approuvé son congé de maladie le 28 novembre 2018 après avoir été informée de la gravité de sa pathologie. Le BSCI n'a fait aucune démarche pour vérifier la durée de son congé de maladie auprès de la Section des ressources humaines de la MONUSCO ou de la Division des services médicaux. À la suite de l'autorisation délivrée par la Division des services médicaux en vue

de l'audition du requérant, le BSCI a tenté une fois de prendre contact avec l'intéressé. Si les fonctionnaires du BSCI avaient demandé des éclaircissements à la MONUSCO ou à la Division des services médicaux, ils auraient su que le requérant devait reprendre le travail le 10 janvier 2019 et qu'il pourrait être auditionné à cette date. Dans ces circonstances, un rapport d'enquête a été rédigé le 31 janvier 2019.

25. Le défendeur fait valoir que le requérant invoque vainement l'approbation de son congé de maladie par la Division des services médicaux. Le placement d'un fonctionnaire en congé de maladie n'empêche pas automatiquement l'intéressé de prendre part à une enquête. La Division des services médicaux avait pleinement accès à l'ensemble des informations nécessaires sur les troubles médicaux du requérant et a forcément tenu dûment compte des documents pertinents avant de conclure que le requérant était en état d'être auditionné.

Examen

26. Le rôle du Tribunal dans ce dossier est d'effectuer un contrôle juridictionnel.

27. Le Tribunal d'appel des Nations Unies a constamment statué que le contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire exigeait du Tribunal du contentieux administratif qu'il examine les preuves produites et les procédures suivies au cours de l'enquête menée par l'Administration. Dans ce contexte, le Tribunal examinera les questions de savoir si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis, si les faits établis constituent une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel, et si la sanction est proportionnelle à l'infraction¹.

28. Lorsqu'il analyse comment le Secrétaire général exerce son pouvoir discrétionnaire, le Tribunal doit suivre la norme de contrôle bien établie, telle qu'énoncée au paragraphe 40 de l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084) [traduction non officielle] :

¹ Voir par exemple, par. 32 de l'arrêt *Turkey* (2019-UNAT-955), citant l'arrêt *Miyzed* (2015-UNAT-550), par. 18, citant l'arrêt *Le requérant* (2013-UNAT-302), par. 29, qui à son tour citait l'arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), confirmé dans l'arrêt *Ladu* (2019-UNAT-956), par. 15, puis de nouveau dans l'arrêt *Nyawa* (2020-UNAT-1024).

Pour apprécier si le Secrétaire général a fait un usage régulier de son pouvoir d'appréciation en matière administrative, le Tribunal du contentieux administratif doit rechercher si la décision est régulière, rationnelle, conforme à la procédure et proportionnée. Le Tribunal peut examiner si des éléments utiles ont été écartés et si des éléments inutiles ont été pris en considération et si la décision est absurde ou perverse. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui. Il n'est pas non plus supposé substituer sa propre décision à celle du Secrétaire général.

29. La présente instance pose la question du sens à donner à trois dispositions du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

Exploitation et abus sexuels

30. Le défendeur reproche au requérant de ne pas avoir dénoncé la faute dont il a eu connaissance le 15 juin 2017 [traduction non officielle] :

Alors que vous aviez connaissance, environ depuis le 15 juin 2017, de l'allégation selon laquelle M. CE, un autre fonctionnaire de l'ONU, avait agressé sexuellement une adolescente congolaise, vous n'avez pas signalé cette allégation à la MONUSCO, par exemple à l'Équipe déontologie et discipline, au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) ou à d'autres fonctionnaires de l'Organisation.

31. Le requérant affirme qu'il a eu connaissance des accusations portées contre CE quand il a accompagné celui-ci au tribunal local le 15 juillet 2017, date à laquelle CE en avait déjà lui-même fait état à la MONUSCO.

32. Il n'est pas reproché au requérant de s'être livré à de l'exploitation sexuelle, mais d'avoir pris part à des activités ayant aidé une autre personne à commettre des faits d'exploitation sexuelle. Le défendeur estime que la conduite du requérant était contraire aux paragraphes c) et e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel.

33. L'article du Statut du personnel et la disposition du Règlement du personnel concernés se lisent comme suit :

Article 1.2

Droits et obligations essentiels du fonctionnaire

Valeurs fondamentales

b) 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 ;

Disposition 1.2 du Règlement du personnel

Droits et obligations essentiels du fonctionnaire

Règles générales

c) Le fonctionnaire est tenu de dénoncer tout manquement au Statut et au Règlement du personnel aux fonctionnaires ayant vocation à prendre les mesures qui s'imposent en pareil cas et de concourir à tous audits et enquêtes dûment autorisés. Il ne doit subir nulles représailles de ce fait.

Cas spécifiques de conduite prohibée

e) L'exploitation et les abus sexuels sont interdits. Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré, sauf les cas où un fonctionnaire est marié légalement à une personne âgée de moins de 18 ans mais qui a l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays dont elle a la nationalité. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Il est interdit de solliciter des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Les fonctionnaires des Nations Unies sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels.

34. Ces règles doivent par conséquent être appliquées aux faits reprochés au requérant. Le requérant a-t-il enfreint ces règles en ne signalant pas à la MONUSCO les allégations formulées à l'encontre de CE ?

35. Il ressort des éléments de preuve que, si le requérant est bien allé au tribunal avec CE, il n'est toutefois pas entré dans le prétoire. Il a été informé par une autre personne qui y était entrée que CE était accusé de viol.

36. Pour mettre en cause le requérant, il faudrait que les éléments de preuve démontrent qu'il savait davantage que les propos qu'avaient pu tenir d'autres personnes quant aux faits dénoncés par la victime présumée V02.

37. L'obligation pour le requérant de dénoncer ce qu'il savait de la faute alléguée, à savoir l'exploitation sexuelle, constitue la teneur de l'accusation à son encontre.

38. Le défendeur affirme, à en croire le rapport du BSCI et les moyens qu'il a présentés au Tribunal, que par sa conduite, le requérant a enfreint la disposition 1.2 du Règlement du personnel et les alinéas e) et f) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13.

39. Les passages pertinents de la circulaire ST/SGB/2003/13 se lisent comme suit :

3.2 Afin de mieux protéger les populations vulnérables, spécialement les femmes et les enfants, le Secrétaire général promulgue les règles ci-après, qui réaffirment les obligations générales prévues par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies :

...

e) Tout fonctionnaire des Nations Unies qui soupçonne un collègue, au service ou non du même organisme et que celui-ci appartienne ou non au système des Nations Unies, de se livrer à une exploitation ou à des abus sexuels doit en référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes créés à cet effet ;

f) Les fonctionnaires des Nations Unies sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels. En particulier, il incombe aux responsables à tous les niveaux de mettre en place des dispositifs visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.

40. La question dont est saisi le Tribunal de céans est celle de savoir si le requérant a manqué à ses obligations en tant que fonctionnaire en ne signalant pas qu'il « soupçon[ait] un collègue [...] de se livrer à une exploitation ou à des abus sexuels ».

41. Bien que le défendeur n'y ait pas fait référence, le Tribunal s'appuie également sur l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire), qui place les fonctionnaires dans l'obligation de dénoncer « une conduite présumée répréhensible ».

42. La section 4.1 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 énonce ce qui suit :

4.1 Le fonctionnaire est tenu de dénoncer tout manquement au Statut et au Règlement du personnel aux fonctionnaires ayant vocation à prendre les mesures qui s'imposent en pareil cas et de concourir à tous audits et enquêtes dûment autorisés. Il ne doit subir nulles représailles de ce fait.

43. Pour appliquer strictement cette disposition, il aurait fallu en l'espèce que le requérant dénonce une allégation de viol qu'il tenait d'une autre personne présente à l'audience, laquelle reposait elle-même sur des propos entendus par la personne en question sur le fondement d'une plainte déposée par la mère de la victime/la plaignante.

44. Dans la suite de l'instruction administrative figurent précisément les informations à fournir par le fonctionnaire qui effectue la dénonciation.

4.5 Qu'elle provienne d'un fonctionnaire ou d'un non-fonctionnaire, la dénonciation doit être suffisamment détaillée pour pouvoir être évaluée au regard de la présente instruction et comporter notamment :

- a) Une description détaillée de la conduite répréhensible ;
- b) Le nom des fonctionnaires en cause ;
- c) Le lieu et le moment où a eu lieu la conduite répréhensible ;
- d) Le nom des témoins éventuels de la conduite répréhensible ;
- e) Toutes les pièces justificatives disponibles.

45. Pour que le requérant contribue à l'enquête d'une manière qui soit pleinement conforme à la section en question (4.5), sa dénonciation aurait dû comporter a) une description détaillée de la conduite répréhensible ; b) le nom des fonctionnaires en

cause ; c) le lieu et le moment où la conduite répréhensible a eu lieu ; et d) le nom des témoins éventuels de la conduite répréhensible, et le requérant aurait dû fournir des pièces justificatives.

46. Il y a lieu à ce stade de noter que la règle qui a été appliquée se fonde sur une vision totalement subjective des faits applicables. Il a été reproché au fonctionnaire de ne pas avoir signalé qu'il avait connaissance de l'exploitation sexuelle alléguée subie par VO2. Or, d'après la règle applicable, le fonctionnaire qui soupçonne un collègue de se livrer à une inconduite sexuelle doit en référer à qui de droit par l'intermédiaire des mécanismes créés à cet effet.

47. Pour appliquer cette règle, il ne saurait être présumé que le requérant soupçonnait l'existence de l'abus sexuel présumé que les alinéas e) et f) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13 lui imposaient de dénoncer. En effet, sur le fondement des éléments de preuve produits, la seule information dont aurait eu connaissance le requérant le 15 juillet 2017 était que CE avait été accusé de viol par les autorités nationales.

48. Le requérant affirme qu'à la date en question, voire la veille, le 14 juillet 2017, le défendeur était déjà informé de la plainte visant CE et du fait qu'il avait été cité à comparaître devant un tribunal.

49. Le défendeur fait valoir que le signalement fait le 14 juillet 2017 ne comportait pas de précisions importantes quant à la faute alléguée. L'absence dans le signalement fait par CE à la MONUSCO de la nature précise des allégations le visant ne saurait être reprochée au requérant. De même, l'invitation à se rendre à l'audience, qui a été transmise au requérant par la MONUSCO, ne faisait pas état de la nature des allégations visant CE.

50. Le fait est que le requérant n'aurait pas su la teneur du signalement fait par CE ou par toute autre personne. Rien ne prouve qu'il avait la moindre connaissance des précisions utiles de l'affaire le 14 juillet 2017. En outre, ce qui a été porté à sa connaissance le 15 juillet 2017 n'était pas plus précis que les accusations visant CE. En effet, il ressort des faits en présence que le requérant n'aurait pas pu

communiquer quatre des cinq éléments d'information requis en vertu de la section 4.5 pour que la dénonciation ait une quelconque teneur.

51. Le Tribunal estime que la section 4.1 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 ne s'applique pas à un individu qui entend simplement parler indirectement d'un cas de faute, étant donné que la plupart des informations qu'une telle personne aurait à dénoncer relèveraient du oui-dire et risqueraient d'être trompeuses ou de ne pas jouir du niveau de détail que la disposition cherche à obtenir du fonctionnaire.

52. Dans les circonstances de l'espèce, on ne peut pas dire qu'il existe des preuves et claires convaincantes attestant que le requérant n'a pas respecté l'alinéa e) de la section 3.2 de la circulaire ST/SGB/2003/13 en ne dénonçant pas au défendeur des faits dont ce dernier avait déjà connaissance.

Projet de versement d'argent à CM et V02

53. Étant établi qu'on ne sait pas vraiment ce que le requérant savait précisément de la teneur des accusations visant CE, la participation du requérant à une réunion ne peut donc pas être directement reliée au fait qu'il savait que CE aurait enfreint le Règlement du personnel, le Statut du personnel ou des dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles. Par conséquent, il n'existe pas de preuves claires et convaincantes étayant cette accusation.

Obligation de coopérer

54. Le dernier grief fait au requérant est de n'avoir pas coopéré avec l'enquête, au motif qu'il a refusé d'être auditionné concernant les accusations portées contre lui, préférant insister sur le fait qu'il était en congé de maladie. Il convient d'examiner la règle applicable.

Obligation de coopérer

6.2 Aux termes de l'alinéa r) de l'article 1.2 du Statut du personnel et de la disposition 1.2 c) du Règlement du personnel, les fonctionnaires sont tenus de coopérer pleinement avec toutes les enquêtes dûment autorisées et de fournir sur demande tous registres, documents, matériel informatique et télématique et autres

informations se trouvant à leur disposition ou à celle de l'Organisation. Le refus de coopérer peut être considéré comme une conduite répréhensible pouvant constituer une faute professionnelle.

55. Le requérant affirme qu'il a coopéré avec l'enquête menée sur la conduite de CE, mais qu'il était en congé de maladie au moment où il a été contacté pour être auditionné. Le Tribunal convient que l'audition fait partie intégrante de la procédure d'enquête. En effet, l'audition serait considérée comme faisant partie de la procédure régulière permettant à l'enquêteur d'examiner les éléments de preuve donnés par la personne faisant l'objet de l'enquête et, éventuellement, de vérifier les sources d'information fournies afin de veiller à ce que justice soit faite.

56. Or, le requérant fait valoir qu'il était en congé de maladie et que l'enquêteur aurait pu lui laisser le temps de se remettre et de reprendre le travail avant de continuer l'enquête. Le Tribunal n'estime pas concluants les propos de la Division des services médicaux sur la question de savoir si l'état du requérant était suffisamment bon pour que celui-ci soit auditionné. Rien dans le dossier ne montre comment la Division des services médicaux, qui avait certifié le congé de maladie du requérant, en est arrivée à la conclusion que son état était suffisamment bon pour qu'il soit auditionné en qualité de personne faisant l'objet d'une enquête. Le Tribunal considère que ce processus, tel qu'il en a été fait rapport, constitue un vice rédhibitoire, étant donné que tout professionnel de santé amené à se prononcer sur la disponibilité d'un individu en congé de maladie en vue d'une audition devrait en premier lieu examiner l'intéressé ou, à tout le moins, échanger avec lui au sujet de la nature de sa pathologie. Rien ne démontre que cela s'est produit.

57. La Division des services médicaux a attesté que le requérant était en état d'être auditionné le 7 décembre 2018, tout en certifiant également son congé de maladie jusqu'au 10 janvier 2019. Étant donné que plus d'un an s'était écoulé entre les faits en question et la décision d'auditionner le requérant comme personne faisant l'objet d'une enquête pour non-dénonciation de la faute d'un collègue, le Tribunal doit se demander quelle conséquence aurait eu pour l'enquête le fait pour le BSCI d'attendre simplement jusqu'en janvier 2019 pour auditionner le requérant.

58. Le Tribunal est d'avis que l'argument le plus solide contre le requérant est sa participation à une réunion concernant un versement à effectuer à V02 et CM. Cependant, les preuves ne sont pas assez convaincantes pour établir une faute de la part du requérant sur cet aspect des accusations portées à son encontre.

Dispositif

59. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal décide d'annuler la décision d'imposer la sanction de cessation de service avec indemnité compensatoire de préavis et sans indemnité de licenciement pour faute grave.

60. Le Tribunal ordonne, en lieu et place d'une réintégration, le versement au requérant d'une indemnité correspondant à 12 mois de traitement de base net.

(Signé)

M. Francis Belle, juge

Ainsi jugé le 29 juillet 2021

Enregistré au Greffe le 29 juillet 2021

(Signé)

Eric Muli, juriste, pour

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi