

# UNDT/2009/015, Abboud

## Décisions du TANU ou du TCNU

La «raison de croire» doit être plus qu'une simple spéculation ou suspicion: elle doit être raisonnable et donc basée sur des faits suffisamment bien fondés - bien que bien sûr, pas nécessairement prouvé - pour incliner rationnellement l'esprit du décideur à la croyance. Il est clair que la question est celle des faits et degrés dans lesquels le décideur est tenu d'agir raisonnablement mais qui implique nécessairement l'exercice du jugement. Il est inexact de désigner un tel jugement que l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire. Si l'USG dans cette affaire avait en fait décidé qu'il y avait «des raisons de croire» que l'inconduite pertinente s'était produite, il n'a pas été discrétionnaire résiduel de refuser de mener une enquête préliminaire mais qu'il était tenu d'en effectuer un. Bien sûr, s'il y a une base raisonnable pour un jugement et que la décision n'est pas affectée par la irrégularité, le parti pris ou l'erreur de fait, simplement qu'une autre personne - ou, d'ailleurs, le tribunal - pourrait rendre indépendamment un jugement différent est sans importance. En ce sens, un tel jugement est traité aux fins de l'examen judiciaire de la même manière que l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire reposé chez un décideur. Si l'USG n'a pas réussi à se renseigner sur les motifs des actions présumées du membre du personnel, ses enquêtes étaient insuffisantes pour déterminer s'il était «raisonnable de croire» que cette faute s'est produite. Pour qu'il ait obtenu suffisamment d'informations dans le but de prendre la décision administrative pertinente, à savoir s'il faut engager une décision préliminaire, il est au moins discutable qu'il devait demander davantage les membres du panel pour vérifier plus en détail, tandis que les souvenirs étaient frais, comment le membre du personnel s'est conduit lui-même et ce qu'il a dit et aussi de se renseigner sur les raisons du membre du personnel d'agir comme il l'a fait. Une remarque sarcastique décalée aurait pu être inoffensive et l'interrogatoire défavorable du demandeur aurait pu être trivial, mais ils pourraient bien ne pas avoir été. De plus, si l'USG n'a pas examiné ce qui a motivé le membre du personnel à agir comme il l'a fait, il n'a pas pris en compte un fait important et sa décision ne peut pas défendre cette raison. Il est important de garder à l'esprit que cette conduite ne s'est pas produite

au cours d'une conversation inactive ou même d'une réunion officielle. Il aurait eu lieu au cours d'un processus de promotion dans lequel l'égalité du traitement des candidats doit être maintenue et n'est pas seulement une partie fondamentale de la convenance de toute la procédure, mais évidemment, et la supposition qu'un membre de Le panel pourrait ne pas savoir que l'importance d'un traitement égal peut être rejetée d'emblée. Il y a suffisamment de mérite dans le cas du demandeur pour justifier une audience complète. Autrement dit, les actes allégués par le demandeur, s'ils sont acceptés, ne conduisent pas à la conclusion que, en droit, l'intimé a droit à un jugement.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La décision prise le 15 juillet 2008 par le sous-secrétaire général concerné (USG) de ne pas entreprendre une enquête préliminaire sur les allégations de comportement inapproprié et d'abus d'autorité fait par le demandeur contre un autre membre du personnel.

## Principe(s) Juridique(s)

Lorsque l'enquête préliminaire «semble indiquer que le rapport d'inconduite est bien fondé», un rapport complet est fait au secrétaire général adjoint, au Bureau de la gestion des ressources humaines et à certaines mesures, il faut alors prendre, en fin de compte, où il semble que le L'allégation «devrait être poursuivie», à la charge du membre du personnel d'inconduite, d'une suspension possible et d'une audience (comme elle l'était alors) devant le comité disciplinaire conjoint ou un licenciement sommaire. L'existence d'une raison de croire qu'une conduite insatisfaisante s'est produite est insuffisante, en soi, pour déclencher l'exigence d'une enquête préliminaire. La conduite présumée doit non seulement être insatisfaisante, mais elle doit également être telle que l'imposition d'une mesure disciplinaire pourrait être justifiée. Il pourrait bien y avoir «des raisons de croire» qu'un certain fait s'est produit sans qu'il y ait de croyance réelle qu'elle l'a fait. De plus, il pourrait y avoir «des raisons de croire» que le fait s'est produit même si le décideur était subjectivement de la croyance positive qu'elle ne s'était pas produite, un Forori s'il n'avait aucune croyance d'une manière ou d'une autre. La question n'est pas de savoir si le décideur a une croyance subjective d'une manière ou d'une autre; La question est de savoir s'il y a, objectivement, une raison de croire que la conduite

pertinente s'est produite. Il ne s'agit pas du décideur de déterminer les faits et sa conviction personnelle quant à la question de savoir si l'inconduite posée s'est produite est complètement hors de propos: sa seule tâche est de déterminer s'il y a une «raison de croire» que l'inconduite s'est produite et ensuite Pour initier une enquête préliminaire, quelle que soit son opinion sur la question de savoir si cela s'est produit. Il est nécessaire que le décideur fasse des enquêtes préliminaires suffisantes pour lui permettre de prendre la décision pertinente et, à cet égard, il est accordé un degré substantiel de discrétion administrative. Ce qui est suffisant dépendra des circonstances. Un défaut de faire des enquêtes qui, objectivement, étaient raisonnablement requis afin de déterminer s'il y avait ou non une raison de croire que l'inconduite pertinente s'est produite, pour des raisons évidentes, signifie que le pouvoir discrétionnaire administratif a fait une fausse couche. L'exigence d'un rejet sommairement d'une affaire est satisfaite lorsqu'il n'y a pas de litige quant aux faits aux fins de la requête, en d'autres termes où il n'est pas nécessaire de déterminer une controverse factuelle afin de décider si la partie en mouvement a droit au jugement en droit. Étaient un membre du personnel pour utiliser l'entretien du genre entrepris ici dans le but de satisfaire une animosité ou un grief personnel contre un candidat à la promotion, qui pourrait bien constituer un abus de fonction et constituer une mauvaise conduite. Cela équivaudrait à une violation brute de confiance et pourrait avoir des conséquences négatives incalculables pour le candidat. La présence de tels sentiments a obligé le retrait du panel.

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

Le jugement concerne une requête en rejet sommairement d'une affaire. La motion est rejetée.

## Applicants/Appellants

Abboud

## Entité

DAGGC

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2009/055/JAB/2008/104

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

31 août 2009

## Duty Judge

Juge Adams

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Enquête (voir catégorie : Enquête)

Enquêtes

Enquête sur les faits

Procédure (première instance et TANU)

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)

Entretien

## Droit Applicable

## Instructions Administratives

- ST/IA/371

## TCNU Règlement de procédure

- Article 19
- Article 9