

UNDT/2019/030/Corr. 1, Turkey

Décisions du TANU ou du TCNU

Étant donné que la décision de sanction reposait largement sur la conclusion que le demandeur avait eu cinq fois par rapport à la limite établie par la SOP à partir de 2012, l'interprétation de la lecture de l'alcootest est restée un problème. À cet égard, le tribunal n'était pas convaincu que les preuves étaient claires et convaincantes. L'intimé a rejeté une explication offerte par l'officier de police militaire chargé d'administrer des tests sanguins selon lesquels l'alcootest avait recalculé le contenu de l'alcool trouvé dans le souffle expiré (BRAC) au contenu relatif de l'alcool dans le sang (BAC) et a montré ce dernier. L'intimé n'a pas tenté de se renseigner davantage pour clarifier à la source la contradiction apparente dans les informations obtenues, c'est-à-dire que si le résultat numérique devait être lié aux unités exprimées en mg / 100 ml dans le sang (BAC), elle serait au-delà La gamme démontrable par l'alcootest en outre que le BAC supérieur à 0,45 entraîne généralement la mort. Si le demandeur avait en effet présenté un niveau d'intoxication aussi élevé, il n'aurait pas été facilement renvoyé de l'hôpital et il n'aurait pas semblé «OK» et pourrait normalement converser et interagir avec M. Hakizimana. De plus, d'autres personnes qui avaient vu le demandeur auraient probablement remarqué plus de symptômes que l'odeur de l'alcool. Le compte rendu disponible de la condition physique du demandeur, son admission à avoir eu trois à quatre cocktails à base de vodka et le passage du temps entre la consommation d'alcool et les tests, une explication plus plausible semble être que les résultats concernaient 1,05 Promille, un équivalent de 0,105 mg / 100 ml (BAC). Ce niveau d'alcool serait également cohérent avec la déficience de la coordination motrice et de la perte de bon jugement, une altération de la vision et du temps de réaction, ce qui a conduit à l'accident, ainsi qu'avec le fait que toutes les personnes interagissant avec le demandeur après son accident pourraient sentir qu'il avait consommé de l'alcool. La norme zéro alcool n'a pas permis de conduire après avoir consommé une unité d'alcool. Conduire après avoir consommé plusieurs cocktails à base de vodka a été une violation évidente des deux normes. En tant que tel, le tribunal ne doutait pas que la loi du demandeur équivalait à une faute. Le

demandeur n'a pas pris en compte les règles formelles ainsi que les considérations de sécurité de bon sens. Il a rejeté des alternatives disponibles, telles que se prévaloir du bus fournie, demandant à un collègue une balade ou, finalement, en descendant au point de rencontre avec son fils à Naquora Old Camp. L'argument selon lequel il ne voulait pas abandonner la voiture par souci de la propriété des Nations Unies est plutôt intenable, cette conduite montre qu'il agissait pour sa propre commodité. D'un autre côté, il est incontestable et crédible que le demandeur n'avait aucune intention de conduire la voiture des Nations Unies n'importe où au-delà de la porte de l'ancien camp de Naquora. En tant que telle, son inconduite devait avoir lieu pendant très peu de temps, exclusivement sur une route interne, inaccessible par le public et dans les conditions de la circulation bas après les heures de travail un vendredi après-midi. Ces dernières circonstances atténuent également l'élément objectif de l'inconduite, ce qui consiste à mettre en danger la vie d'autres, la propriété des Nations Unies et la réputation de l'organisation. En ce qui concerne la réputation de l'organisation, le tribunal a rappelé que l'accident avait eu lieu dans le complexe des Nations Unies, sans impliquant des membres de la population locale ni un plus grand nombre de membres du personnel des Nations Unies, les dommages réels ont été contenus. La conduite en état d'ivresse doit être sérieusement réprimée et que la dissuasion générale est un objectif important dans le régime disciplinaire. Cependant, en l'absence d'une déclaration écrite claire sur le même, toute violation d'une norme d'alcool zéro ne devrait pas entraîner la séparation dans une situation - qui revient à la cohérence de l'intimé - directement à la suite de la précédente, beaucoup plus tolérante, politique.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision de lui imposer la mesure disciplinaire de la séparation du service avec une indemnité au lieu d'un avis et avec une indemnité de licenciement pour avoir conduit un véhicule des Nations Unies sous l'influence de l'alcool.

Principe(s) Juridique(s)

La norme d'alcool zéro équivaut à une faute, le tribunal a considéré que, en effet, un tel acte constituerait légitimement une conduite interdite. Les questions de l'opportunité de le poursuivre comme faute et quelles conséquences sont

appropriées sont déterminées avec une large marge de pouvoir discrétionnaire par l'administration. Le caractère raisonnable de l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire dépend des faits spécifiques, y compris les mens rea et de l'échelle de la violation. En tant que principe général, la discipline du travail est perçue comme l'obligation de l'employé individuel de se conformer aux ordonnances / instructions légitimes de l'employeur et de l'administration, applicables sur la base du contrat de travail. Le chef des mémos de mission et les procédures opérationnels standard ne sont pas émis dans un vide légal. Au contraire, en déterminant ce qui doit être compris comme «conduite sous l'influence de l'alcool», ils ont fourni la cristallisation nécessaire d'une norme générale facilement exprimée dans l'émission administrative. La norme zéro alcool concernant la conduite des véhicules des Nations Unies a une base légitime dans les préoccupations concernant la sécurité de son personnel et d'autres personnes, de la responsabilité de l'organisation envers ces personnes et de la protection de sa propriété et de sa réputation. Les missions et bureaux des Nations Unies opèrent dans différents contextes, en termes de mandat, de sécurité et de relations avec le pays hôte, etc. Différentes restrictions spécifiques au théâtre peuvent donc être imposées, comme le couvre-feu, la désignation de zones hors limites ou l'interdiction de la consommation d'alcool aux locaux de travail. Toute mesure disciplinaire imposée à un membre du personnel est proportionnée à la nature et à la gravité de son faute. D'autres facteurs à considérer dans l'évaluation de la proportionnalité d'une sanction comprennent la durée du service, le dossier disciplinaire de l'employé, l'attitude de l'employé et sa conduite passée, le contexte de la violation et de la cohérence de l'employeur tandis que le tribunal des litiges doit résister à l'imposition Ses propres préférences et devraient permettre au Secrétaire général une marge d'appréciation, toutes les décisions administratives sont néanmoins tenues d'être légales, raisonnables et procédurales. Cela oblige l'INDT à évaluer objectivement la base, le but et les effets de toute décision administrative pertinente. Dans le contexte des mesures disciplinaires, le caractère raisonnable est assuré par une évaluation judiciaire factuelle des éléments de la proportionnalité. Par conséquent, la proportionnalité est un principe jumentaire ou un principe de commande nécessitant une application téléologique. Le contexte ivre dans le contexte des Nations Unies justifie une mesure disciplinaire sévère et pas seulement un retrait du permis de conduire.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

La décision attaquée a été annulée et la mesure disciplinaire de la séparation avec les indemnités pertinentes a été remplacée par la rétrogradation par une note par le report d'admissibilité à la promotion pendant deux ans et le retrait du permis de conduire des Nations Unies pour un an parmi d'autres reliefs.

Applicants/Appellants

Turkey

Entité

FINUL

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2017/034

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

25 Fév 2019

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/6
- ST/IA/371

Règlement du personnel

- Article 10.1

Statut du personnel

- Disposition 1.2
- Disposition 10.1
- Disposition 10.3