

UNDT/2020/189, Conteh

Décisions du TANU ou du TCNU

Les faits sur lesquels la mesure disciplinaire ont été fondés ont-ils été établis? Les éléments de preuve enregistrés, y compris le rapport d'enquête, les preuves cohérentes du oui-dire pointant vers un modèle de comportement, la cohérence des déclarations des témoins, les déclarations contradictoires du demandeur et les probabilités inhérentes à la situation dans les conditions de travail et de vie, constituent cumulativement une Concaténation claire et convaincante des preuves établissant, avec un degré élevé de probabilité, les actes de harcèlement sexuel. Les faits établis sont-ils légalement constitués d'une faute? Le tribunal constate que le haut-commissaire qualifié correctement la conduite du demandeur envers les plaignants comme harcèlement sexuel. En effet, les actions du demandeur constituent une conduite physique de nature sexuelle qui pourrait raisonnablement être exclue ou perçue comme provoquant des offenses ou des humiliations aux plaintes. Dans le cas présent, il ne fait aucun doute que la conduite du demandeur concernant les plaignants était indésirable. En tant que principe général de la relation de travail, les faits de la vie privée du travailleur sont purement leur propre préoccupation et ne sont pas pertinents pour l'imposition d'une mesure disciplinaire. Une application de ce principe est en ST / SGB / 2008/5, où l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité exige que la conduite soit pertinente disciplinaire, elle doit interférer avec le travail ou affecter le travail environnement. Pour le HCR, cependant, la définition du harcèlement sexuel dans le HCR / HCP / 2014/4 fournit explicitement que le harcèlement sexuel «peut se produire en dehors du lieu de travail et / ou des heures de travail en dehors». Par conséquent, l'administration peut imposer des mesures disciplinaires aux membres du personnel qui harcèlent sexuellement leurs collègues dans la vie privée, dans un contexte social et en dehors de l'environnement de travail. Cela est également dû aux conditions de travail spécifiques du HCR, comme dans le cas présent, où les membres du personnel devaient vivre et travailler dans un petit complexe à côté du camp de réfugiés, sans séparation claire entre la vie privée et leur environnement de travail. Le tribunal conclut que la vie privée et les

activités d'un membre du personnel peuvent être intrusives dans le contexte de l'imposition de mesures disciplinaires au sein des Nations Unies lorsque les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité ne sont pas observées, ou le comportement peut refléter sur l'image et la réputation de l'organisation ou sur ses activités, ou les activités sont spécifiquement interdites par les règlements et règles du personnel des Nations Unies. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, les aspects susmentionnés entrent en jeu ensemble. Le tribunal constate qu'en se livrant au harcèlement sexuel, le demandeur a commis une faute car il ne se conformait pas à ses obligations en vertu du règlement 1.2 (a) et (b), règle du personnel 1.2 (f), par. 21 des normes de conduite pour la fonction publique internationale et les paras. 4.2 et 4.3 du HCR / HCP / 2014/4. La mesure disciplinaire est-elle apportée à l'infraction commise? Afin de déterminer correctement la sanction, le tribunal considère que toutes les inconduites ne doivent pas entraîner de licenciement et qu'une évaluation progressive des mesures possibles doit être entreprise au cas par cas. Quant au harcèlement sexuel (non combiné avec d'autres faits supplémentaires d'inconduite), le tribunal considère des facteurs pertinents, tels que le comportement du délinquant est objectivement illégal ou dur, effrayant, répétitif, persistant, intolérable et incompatible avec une supervision directe et continue continue et continu de la victime. Ces facteurs, en particulier s'ils sont combinés, méritent la sanction maximale, à savoir le licenciement ou la séparation du délinquant. Cependant, en l'absence à l'échelle mondiale de ces facteurs, la sanction devrait être plus douce, surtout lorsque, comme dans le cas présent, aucun d'entre eux ne s'est produit. Il n'y a aucune preuve au dossier produite par l'intimé montrant que ces faits présumés ont concrètement interféré avec l'œuvre ou créé un environnement intimidant, hostile ou offensant les conditions elles-mêmes du harcèlement (perpétrées dans des occasions non-travail et dans des emplacements privés, dans un atmosphère de convivialité), sans aucune mauvaise intention du demandeur (voir Belkhabbaz 2018-UNAT-873, par. 76) et le fait que l'interaction professionnelle du demandeur avec les plaignants était rare, peut conduire à la conclusion que les faits avaient Aucun impact (ou du moins un impact très limité) sur l'environnement de travail. Dans une diplôme de sanctions, les sanctions disciplinaires les plus lourdes auraient peut-être été appropriées si l'IGO avait trouvé des preuves - en plus du harcèlement sexuel examiné dans cette affaire - sur les allégations selon lesquelles le demandeur avait exercé des relations sexuelles avec ses subordonnés. Comme il en résulte des dossiers et de la conclusion du rapport d'enquête, ce comportement, bien que bien que l'IGO n'ait été démontré, de sorte que l'objet de la procédure disciplinaire qui en résulte était plus étroite. Le tribunal

constate que les seuls faits démontrés, qui sont objectivement moins pertinents que les faits initialement envisagés, méritent une sanction disciplinaire plus clément. Quant au test de proportionnalité, le tribunal estime qu'il doit être basé sur des critères objectifs. Par conséquent, il est nécessaire de se référer à la pratique administrative dans le domaine disciplinaire et, de plus, à l'évaluation de la proportionnalité faite par les tribunaux dans leur jurisprudence. Le tribunal est conscient de la pratique du haut-commissaire en matière disciplinaire et des cas de comportement criminel au cours des dernières années. L'administration appliquait souvent la sanction du licenciement ou de la séparation du service avec une indemnisation en lieu et sans indemnisation de licenciement pour des cas de harcèlement sexuel qui impliquaient de toucher des parties intimes du corps d'une personne, ou pour des collègues touchants de manière inappropriée à différentes occasions en dehors des heures de travail, en particulier lorsque le Le comportement est répétitif ou lié à d'autres faits d'inconduite (tels que des commentaires discriminatoires ou insultants, des commentaires sur l'apparence physique ou l'abus d'autorité). Si nous examinons à la place le recueil du Secrétariat des Nations Unies sur les mesures disciplinaires, nous notons que l'administration n'a appliqué qu'une censure pour l'agression verbale et physique, la séparation du service avec une indemnité au lieu de préavis pour des avancées prolongées et un licenciement pour harcèlement avec menace ou abus de l'abus de Pouvoir vers un subordonné ou en cas de réception du sexe et de l'argent pour un emploi. À la lumière des considérations ci-dessus, le tribunal conclut que la mesure disciplinaire imposée dans ce cas, à savoir la séparation du service ayant une compensation au lieu d'un avis et sans indemnisation de licenciement, est injuste et disproportionnée à l'inconduite établie, qui mérite une sanction disciplinaire plus de Clement . En conséquence, le tribunal annule la mesure disciplinaire imposée au demandeur. Le Tribunal d'appel reconnaît la compétence de ce tribunal en remplacement de la sanction disciplinaire (après une évaluation de son illégalité) par une autre, plus adéquate à la véritable gravité de l'infraction (Abu Hamda 2010-UNAT-022 Voir aussi Yisma undt / 2011 / 061). En l'espèce, la sanction imposée doit être remplacée par la mesure disciplinaire de la suspension sans salaire conformément à la règle 10.2 (iv), pendant une période de douze mois en vigueur à la date de la séparation du demandeur du service, c'est le 9 janvier 2018. Conformément à l'art. 10.5 (a) De sa loi, le tribunal doit également fixer un montant de compensation que l'intimé peut choisir de payer comme alternative à la résiliation en tant que décision contestée concernant la résiliation. Le tribunal l'a fixé à une somme équivalente à deux ans de salaire de base nette. Procédure régulière Le tribunal est convaincu que les

éléments clés des droits de la procédure régulière du demandeur étaient respectés conformément à la règle 10.3 (a). La preuve montre que le requérant a été informé des allégations contre lui et de son droit de demander une aide juridique, il a eu la possibilité de commenter les allégations contre lui, il a fourni des commentaires sur les allégations d'inconduite, et il a été informé des raisons pour une mesure disciplinaire qui lui a été imposée. Le Tribunal note également que le demandeur ne soutient pas que ses droits à une procédure régulière ont été violés.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de le séparer du service avec une compensation au lieu d'un avis et sans indemnisation de résiliation.

Principe(s) Juridique(s)

La norme générale de l'examen judiciaire dans les affaires disciplinaires exige que le tribunal des différends vérifie: (a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies (b) si les faits établis constituent légalement une faute (c) si la mesure disciplinaire appliqué était proportionné à l'infraction et (d) si le membre du personnel accusé a reçu une procédure régulière dans la procédure disciplinaire. Lorsque la sanction disciplinaire entraîne la séparation du membre du personnel du service, les faits présumés doivent être établis par des preuves claires et convaincantes. Cette norme de preuve nécessite plus qu'une prépondérance des preuves, mais moins qu'une preuve hors de tout doute raisonnable. En d'autres termes, cela signifie que la vérité des faits affirmée est très probable (voir Molari 2011-UNAT-164). Le principe de proportionnalité dans une affaire disciplinaire est énoncé dans la règle 10.3 b) du personnel, qui prévoit que «[une] mesure disciplinaire imposée à un membre du personnel est proportionnée à la nature et à la gravité de son inconduite». Dans le contexte du droit administratif, le principe de proportionnalité signifie qu'une action administrative ne devrait pas être plus excessive que nécessaire pour obtenir le résultat souhaité. L'exigence de proportionnalité est satisfaite si un plan d'action est raisonnable, mais pas si le plan d'action est excessif. Cela implique de considérer si l'objectif de l'action administrative est suffisamment important, l'action est rationnellement connectée à l'objectif, et l'action va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif. Cela implique d'examiner l'équilibre trouvé par le décideur entre les considérations

concurrentes et les priorités pour décider de l'action à prendre. Cependant, les tribunaux reconnaissent également que les décideurs ont une certaine latitude ou une marge de pouvoir discrétionnaire pour faire des choix légitimes entre les considérations concurrentes et les priorités dans l'exercice de leur jugement sur l'action à prendre. (Sanwidi 2010-UNAT-084, par. 39). L'administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure disciplinaire qu'elle considère adéquate aux circonstances d'une affaire et aux actions et au comportement du membre du personnel impliqué. Le tribunal ne doit pas interférer avec le pouvoir discrétionnaire administratif à moins que «la sanction imposée semble être manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessives, abusives, discriminatoires ou absurdes dans sa gravité» (George M'Mbetsa Nyawa 2020 -Unat-1024, par. 89 et Portillo Moya 2015Unat-523, par. 19-21). Le Tribunal d'appel a jugé que le Secrétaire général a le pouvoir discrétionnaire de peser des circonstances aggravantes et atténuantes lors de la décision de la sanction appropriée à imposer (George M'Mbetsa Nyawa 2020-UNAT-1024, par. 89 et Toukolon 2014-UNAT-407, par. 31). Cependant, la discrétion de l'administration n'est pas sans entraves car elle est tenue d'exercer son autorité discrétionnaire d'une manière conforme aux principes de la procédure régulière et au principe de proportionnellement. La déférence due [à la discrétion de l'administration de sélectionner la sanction adéquate] n'implique pas d'acquiescement non critique. Bien que le tribunal des différends doit résister à imposer ses propres préférences et doit 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 de postulat juridique ou de commande nécessitant une application téléologique (Samandarov 2018-UNAT-859 (par. 24-25)). Le test ultime, ou enquête essentielle, est de savoir si la sanction est excessive par rapport à l'objectif de la discipline du personnel. Comme déjà indiqué, une sanction excessive sera arbitraire et irrationnelle, et donc disproportionnée et illégale, si la sanction n'a aucune connexion rationnelle ou une relation appropriée avec la preuve d'inconduite et le but d'une discipline progressive ou corrective. La norme de déférence préférée par le Secrétaire général, a été accédé à, les risques diminuant inapproprié la norme de supervision judiciaire et dévaluer le tribunal des litiges comme un manque de puissance de correction efficace (Samandarov 2018-UNAT-859 (par. 24-25).). Pour

déterminer la mesure appropriée, chaque cas est décidé de ses propres mérites, en tenant compte des détails de l'affaire, y compris des circonstances aggravantes et atténuantes. Les facteurs aggravants peuvent inclure la répétition des actes d'inconduite, l'intention de dériver des avantages financiers ou d'autres avantages personnels, abusant le nom et le logo de l'organisation et de l'une de ses entités, ainsi que du degré de perte financière et de préjudice à la réputation de l'organisation (voir Yisma undt / 2011/061, par. 29). Les circonstances atténuantes peuvent inclure un service long et satisfaisant avec l'organisation, un dossier disciplinaire sans tache, les circonstances personnelles d'un employé, des remords sincères, une restitution des pertes, une divulgation volontaire de l'inconduite commise ou une coercition de tiers (voir Yisma undt / 2011/061, par. 29). Cette liste des circonstances atténuantes et aggravantes n'est pas exhaustive. Outre les circonstances exceptionnelles, la rémunération en lieu de «ne dépassera normalement pas l'équivalent de deux ans de salaire net de base du demandeur» (voir Mushema 2012-UNAT247 Liyanarachchige 2010-UNAT-087 Cohen 2011-UNAT-131 Harding 2011Unat-188). Le montant de la rémunération à la place dépendra essentiellement des circonstances de l'affaire (MWAMSAKU 2012-UNAT-246) et «la déférence due sera accordée au juge du procès pour exercer son pouvoir discrétionnaire de manière raisonnable à la suite d'une approche de principe» (Ashour 2019-UNAT-899, par. 21).

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Conteh

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2018/028

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

6 Nov 2020

Duty Judge

Juge Buffa

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement sexuel

Droit Applicable

Règlement du personnel

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)

TCNU Statut

Jugements Connexes

2010-UNAT-022

2011-UNAT-164

2013-UNAT-302

2015-UNAT-523
2010-UNAT-084
2018-UNAT-873
2010-UNAT-087
2019-UNAT-899
2010-UNAT-024
2015-UNAT-537
2020-UNAT-1024
2014-UNAT-407
2018-UNAT-859
UNDT/2011/061
UNDT/2012/158
UNDT/2011/215
2010-UNAT-040
2014-UNAT-486
2019-UNAT-918
2014-UNAT-469
2012-UNAT-247
2011-UNAT-188
2012-UNAT-246