

UNDT/2021/020, Papas

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal constate que la reprise de CHF2 838 constituant une perte financière occasionnée au défendeur par le biais des appels téléphoniques privés du demandeur n'est pas une considération pertinente à la détermination de la proportionnalité de la sanction. En effet, le recouvrement n'est pas une mesure disciplinaire au sens de la règle 10.2 (b) (ii) du personnel qui précise expressément que le rétablissement des sommes dûs à l'organisation est une mesure disciplinaire. Le demandeur n'a pas montré qu'il mérite une sanction plus clémente que celle imposée. Son impéniosité, résultant de la sanction, est auto-imposée, comme le fait valoir l'intimé, d'où un facteur non pertinent. L'amende est une sanction appropriée avec les effets souhaités de punir et de dissuader le demandeur de la future conduite imprudente. Le demandeur n'a pas montré qu'il était illégal, absurde, excessif, arbitraire ou déraisonnable dans les circonstances.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant conteste la décision du haut-commissaire du HCR de lui imposer la mesure disciplinaire d'une amende de deux mois de salaire de base net conformément à la règle 10.2 (a) (v) de deux mois et au placement de la mesure disciplinaire dans son dossier officiel.

Principe(s) Juridique(s)

L'administration a une large discrétion dans la détermination de la mesure disciplinaire imposée aux membres du personnel en raison de l'acte répréhensible. Il est mieux adapté pour sélectionner une sanction adéquate dans les limites énoncées par les normes respectives, suffisantes pour éviter les actes répréhensibles répétitifs, punir le malfaiteur, satisfaire les victimes et restaurer l'équilibre administratif. Face à une demande de revoir l'exercice du discrétion du

Secrétaire général en matière de sanction des membres du personnel pour des actes de faute prouvés, le test de proportionnalité nécessite une comparaison entre l'inconduite et la sanction. Dans sa détermination, ce tribunal devrait observer une mesure de déférence, mais plus important encore, il ne doit pas être influencé par des facteurs non pertinents ou ignorer les considérations pertinentes. Certains des facteurs pertinents à prendre en compte dans l'évaluation de la proportionnalité d'une sanction comprennent la gravité de l'inconduite, la durée du service, le dossier disciplinaire de l'employé, l'attitude de l'employé et sa conduite passée, le contexte du contexte du violation et cohérence des employeurs dans le traitement des cas comparables. Ayant prouvé que l'intimé a pris en compte tous les facteurs pertinents en provenant de la sanction, le fardeau passe au demandeur pour prouver que dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire pour imposer une sanction, l'intimé a violé le principe de proportionnalité. L'intimé est obligé par l'art. 101 (3) de la Charte des Nations Unies pour sécuriser et maintenir les membres du personnel aux normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité, comme prévu des fonctionnaires internationaux.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

Le tribunal constate que l'amende est une sanction appropriée avec les effets souhaités de punir et de dissuader le demandeur de la future conduite imprudente. Le demandeur n'a pas montré qu'il était illégal, absurde, excessif, arbitraire ou déraisonnable dans les circonstances.

Applicants/Appellants

Papas

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2019/048

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

8 Mar 2021

Duty Judge

Juge Sikwese

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mesure ou sanction disciplinaire

Droit Applicable

Statut du personnel

- Disposition 10.2(a)(v)

Chartre des Nations Unies

- Article 101.1