

# **UNDT/2021/066, Applicant**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

Un principe très fondamental d'une procédure régulière dans une affaire disciplinaire est que chacun des faits et allégations d'inconduite pertinents doit être présenté à l'accusé de telle manière qu'il peut facilement les comprendre et a ainsi offert une juste et juste l'occasion de se défendre / lui-même. Sinon, l'administration ne peut pas sanctionner par la suite un membre du personnel dans le contexte d'un tel fait et / ou allégation (en ligne, voir ST / AI / 2017/1 (conduite insatisfaisante, enquêtes et processus disciplinaire), en particulier par. 8.3). De plus, il s'agit d'accès à la justice, qui non seulement se rapporte au droit du membre du personnel impliqué de se défendre / lui-même, mais aussi à la capacité des tribunaux à entreprendre un contrôle judiciaire approprié selon Sanwidi afin d'évaluer «si Les questions pertinentes ont été ignorées et les questions non pertinentes considérées ». Lorsque vous décrivez les faits sur lesquels les allégations d'inconduite sont fondées, l'administration doit donc le faire par écrit et de manière structurée, concise et précise. Normalement, au minimum, cela obligerait l'administration à faire des références claires et spécifiques aux dates et aux événements et les énumérer dans un ordre approprié (chronologique, priorisé ou autre) pour décrire ce qui était pertinent et, si nécessaire, ce qui n'était pas pertinent. En ligne, voir Sanwidi et par. 4 de ST / AI / 371 et ST / AI / 371 / AMEND 1 (mesures et procédures disciplinaires révisées). Des normes minimales similaires s'appliqueraient également à la décision disciplinaire ultérieure selon le PAR. 9.3 de ST / AI / 2017/1. Conformément à par. 13.2 de ST / AI / 2017/1, il s'agit de l'instruction administrative applicable dans le cas présent, contrairement à ce que l'intimé soumet. Le processus disciplinaire a été lancé après l'entrée en force ST / AI / 2017/1 et par. 13.2 indique uniquement que «les enquêtes et les processus disciplinaires initiés avant l'entrée en vigueur de la présente instruction continueront d'être traités conformément aux dispositions de ST / AI / 371 et ST / AI / 371 / AMEND.1» (italique ajouté ). ST / AI / 371 et ST / AI / 371 / AMEND.1 ne s'applique donc que lorsque l'enquête et le processus disciplinaire sont tous deux initiés avant l'entrée en vigueur du ST / AI / 2017/1. Sinon, par. 13.2 devrait avoir stipulé «ou» au lieu de «et». Si un membre du personnel des Nations

Unies assiste une entité des nations non unies, comme une ONG, en préparant des contributions substantielles à un document de communication vers ou sur les Nations Unies, alors, même s'il n'était pas rémunéré, cela constituerait généralement une activité extérieure qui serait Exiger l'approbation préalable du Secrétaire général conformément aux règlements du personnel 1.2 (b), 1.2 (e), 1.2 (f), 1.2 (g), 1.2 (o) et 1.2 (q) et la règle 1.2 (s) du personnel. La raison en est essentiellement que l'organisation aurait un intérêt direct, ou du moins perçu pour le document de communication pertinent. Même si le document, en tant que tel, n'a aucune signification pour l'organisation, d'autres acteurs des nations non unies pourraient être amenés à croire que la personne / entité des nations non unies pertinente a été indûment favorisée ou qu'un précédent a été créé pour la Les Nations Unies pour fournir une telle assistance aux acteurs des nations non unies à l'avenir. Si l'assistance fournie par le membre du personnel à une entité des nations non unies, comme l'ONG, n'est pas liée ou concerne les Nations Unies, cela dépendrait plutôt des circonstances que cela constituerait une activité extérieure qui nécessiterait le secrétaire -Auction antérieure du général. La question clé serait de savoir si l'organisation pouvait avoir, ou même être perçue comme ayant un intérêt en référence aux règlements du personnel 1.2 (b), 1.2 (e), 1.2 (f), 1.2 (g), 1.2 (o) et 1.2 (q) et la règle 1.2 (s) du personnel. Dans la hiérarchie des mesures disciplinaires énoncées dans la règle 10.2 du personnel, la censure écrite est la sanction de classement la plus faible et la perte d'une ou plusieurs étapes de grade est classée comme la deuxième sanction la plus basse d'une liste exhaustive de neuf mesures. L'impact réel de la perte de deux étapes pourrait néanmoins être financièrement très lourde si un membre du personnel est sur l'une des étapes inférieures de la note pertinente, car il peut prendre de nombreuses années à la personne pour atteindre le plafond supérieur des marches. Toute «compensation [c] pour le préjudice» doit être «étayée par des preuves» en vertu de l'art. 10.5 (b) du statut du Tribunal. De plus, le tribunal d'appel détenu dans Kebede 2018-UNAT-874, paragraphe 20, que «la rémunération pour préjudice sera appuyée par trois éléments: le préjudice lui-même; une illégalité; et un lien entre les deux ». Il ne suffit donc pas de démontrer une illégalité pour obtenir une compensation; Le demandeur supporte le fardeau de la preuve pour établir l'existence de conséquences négatives, capables d'être considérées comme des dommages-intérêts, résultant de l'illégalité sur un privilège de cause à effet ». Si «l'un de ces trois éléments n'est pas établi, la compensation ne peut être accordé» et le préjudice doit «être démontré d'être directement causé par la décision administrative en question».

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La décision d'imposer au requérant la sanction disciplinaire de la perte de deux étapes en classe, plus une censure écrite.

### Principe(s) Juridique(s)

L'examen judiciaire d'une affaire disciplinaire exige que le tribunal des litiges examine les preuves produites et les procédures utilisées au cours de l'enquête par l'administration. Dans ce contexte, le tribunal des litiges est d'examiner si les faits sur lesquels la sanction est fondée a été établie, si les faits établis sont considérés comme une mauvaise conduite en vertu du règlement et des règles du personnel, et si la sanction est proportionnée à l'infraction. Ce n'est pas le rôle du Tribunal des différends de considérer l'exactitude du choix fait par le Secrétaire général parmi les diverses cours d'action ouvertes à lui ou de substituer sa propre décision à celle du secrétaire général. À cet égard, le tribunal des différends ne procède pas à un examen fondé sur le mérite, mais un examen judiciaire, qui est plus soucieux d'examiner comment le décideur a pris la décision contestée et non le fond de la décision du décideur. Il ne peut y avoir de liste exhaustive des principes juridiques applicables en droit administratif, mais l'injustice, la déraisonnabilité, l'illégalité, l'irrationalité, l'irrégularité procédurale, le biais, la capricieuse, l'arbitraire et le manque de proportionnalité sont quelques-uns des motifs sur lesquels les tribunaux peuvent, pour une bonne raison, interférer avec l'exercice de la discréction administrative. Plus précisément en ce qui concerne les questions disciplinaires, l'administration bénéficie d'une large discréction avec laquelle le tribunal d'appel n'interférera pas légèrement. Cette discréction n'est cependant pas sans entraves. Lors de la jugement de la validité de l'exercice du secrétaire général du pouvoir discrétionnaire en matière administrative, le tribunal des différends détermine si la décision est légale, rationnelle, correcte de manière procédurale et proportionnée. Cela signifie que le tribunal peut examiner si les questions pertinentes ont été ignorées et les questions non pertinentes et examiner également si la décision est absurde ou perverse. Le principe de proportionnalité limite le pouvoir discrétionnaire en exigeant qu'une action administrative ne soit pas plus excessive que nécessaire pour obtenir le résultat souhaité, et le but de la proportionnalité est d'éviter un déséquilibre entre les effets négatifs et bénéfiques d'une décision administrative et d'encourager

l'administrateur Pour considérer à la fois la nécessité de l'action et l'utilisation possible de moyens moins drastiques ou oppressifs pour accomplir l'extrémité souhaitée. Les éléments essentiels de la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et la pertinence.

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Applicants/Appellants

Applicant

## Entité

DAGGC

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2019/077

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

8 Jun 2021

## Duty Judge

Juge Adda

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Compensation

Dommages non pécuniaires (moraux)

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mauvaise utilisation des ressources des technologies de l'information et de la communication

Remèdes

Rescission

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1
- ST/IA/371
- ST/IA/371/Amend.1

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(e)
- Article 1.2(f)
- Article 1.2(g)
- Article 1.2(o)
- Article 1.2(q)
- Article 10.2

TCNU Statut

- Article 10.5

## Jugements Connexes

2019-UNAT-955

2015-UNAT-550  
2013-UNAT-302  
2011-UNAT-164  
2019-UNAT-956  
2020-UNAT-1024  
2010-UNAT-084  
2018-UNAT-859  
2018-UNAT-874