

UNDT/2022/060, Elmira Banaj

Décisions du TANU ou du TCNU

Si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies pour déterminer si la norme de preuve a été respectée, le tribunal «n'est pas autorisé à enquêter sur les faits sur lesquels la sanction disciplinaire n'a pas été fondée et ne peut pas substituer son propre jugement par celui du secrétaire général ». Ainsi, il «examinera seulement s'il existe des preuves suffisantes pour les faits sur lesquels la sanction disciplinaire était fondée» (voir Nadasan 2019-UNAT-918, par. 40). En tant que tels, le tribunal considère comme hors de propos de la soumission du demandeur selon lequel les faits sur lesquels les allégations ont été fondées n'ont pas été établies. En effet, ce qui compte à cet égard, c'est de savoir si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée ont été établies. Les preuves enregistrées montrent que la requérante a partagé sans autorisation d'informations internes, dont elle a pris connaissance en raison de l'exécution de ses fonctions officielles de l'ONUDC, avec des représentants du gouvernement de deux États membres et qu'elle l'a fait en fonction de son intérêt personnel et non à des fins officielles . Les preuves enregistrées montrent également que le demandeur a partagé des critiques personnelles sur les activités et les décisions politiques de l'ONUDC avec les responsables des gouvernements albanais et américain. En conséquence, l'administration a établi le niveau de preuve requis des faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée. Que les faits établis constituent légalement une faute en premier, la requérante divulgue intentionnellement les informations internes auprès des responsables gouvernementaux d'Albanie et des États-Unis, et de partager ses critiques personnelles ne relèvent pas de la portée de «le cours normal de [ses] devoirs» dans le cadre du personnel Règlement 1.2 (i). Plus précisément, en ce qui concerne le projet de Tor du Post Advisor, les circonstances de l'affaire semblent montrer que la requérante l'a partagée pour faire avancer son propre intérêt personnel. En outre, le partage par le demandeur du Tor Tor pourrait donner un avantage dans le recrutement s'il était partagé avec des candidats potentiels, ce qui peut être cachée potentiellement le processus de recrutement. En ce qui concerne le rapport mondial sur les drogues, les preuves

montrent clairement que la requérante était consciente du sens et des implications du terme «embargo» car elle avait elle-même demandé la permission de le partager avec la RC et avait été spécifiquement exigée par les fonctionnaires concernés pour garder II en vertu de l'embargo jusqu'au 26 juin 2018. Deuxièmement, contrairement à la suggestion du demandeur, l'obligation de ne pas divulguer d'informations internes en vertu des règlements et règles du personnel ne se limite pas aux informations confidentielles classées en vertu du ST / SGB / 2007/6. En effet, le règlement 1.2 (i) se réfère explicitement à «toute information connue des [membres du personnel] en raison de leur poste officiel qu'ils savent ou auraient dû savoir n'ont pas été rendus publics». En tant que membre du personnel chevronné et supérieur, le demandeur savait ou aurait dû savoir ce qui constituait des informations internes à ne pas être divulguées aux parties externes à l'organisation. En outre, il est évident que les documents sous forme de projet ou sous embargo qui n'ont pas été rendus publics n'ont pas pu être divulgués à des parties externes sans autorisation. Enfin, il n'existe aucun mérite dans la soumission du demandeur selon lequel il n'existe aucune base pour une conclusion que des inconduites se sont produites. En effet, la conduite du demandeur est interdite en vertu du règlement 1.2 (e), (f) et (i), qui sont des dispositions d'une importance primordiale visant à protéger l'indépendance et l'intégrité du travail de l'organisation et de ses fonctionnaires. Plus précisément, la requérante a violé le règlement 1.2 (i) du personnel en communiquant aux représentants du gouvernement de deux informations membres des États-Unis connues en raison de son poste officiel qu'elle savait ou aurait dû savoir n'avait pas été rendue publique. En outre, en divulguant intentionnellement des informations internes sans autorisation préalable et en partageant des critiques personnelles des activités et des décisions politiques de l'ONUDC, le demandeur n'a pas rempli ses fonctions et réglementer sa conduite avec l'intérêt de l'organisation uniquement en vertu du règlement 1.2 (e) du personnel. Selon ses actions, la requérante a agi d'une manière qui pourrait raisonnablement être perçue comme une réflexion négative sur l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité de son statut de membre du personnel qui est en violation du règlement 1.2 (f) du personnel. En conséquence, les faits établis constituent légalement une faute. La question de savoir si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction, que l'administration ait dûment examiné la totalité des circonstances, l'administration considérerait dûment les facteurs aggravants. Premièrement, la conduite du demandeur a non seulement brisé son obligation de ne pas divulguer les informations internes qu'elle savait n'était pas publique, mais a également critiqué la décision et les activités politiques de

l'ONUDC. Ce type d'inconduite, s'il est autorisé, pourrait avoir un impact de réputation substantiel sur l'organisation et peut affecter négativement son indépendance et son impartialité. Deuxièmement, malgré la nature grave de son faute, la requérante ne reconnaît pas que sa conduite est inappropriée et refuse de reconnaître toute faute de sa part. À cet égard, le tribunal note que l'absence de toute expression de remords est souvent considérée comme un facteur aggravant en matières disciplinaires (voir, par exemple, Jenbere 2019-UNAT-935, par. 36). De plus, le demandeur s'est engagé dans des actes d'inconduite distincts répétés. Enfin, le demandeur a été obligé de fournir à l'autorité d'enquête, comme demandé, son téléphone qui a été utilisé pour les appels officiels. Elle ne le fait pas constitue un non-coopération avec des enquêtes dûment autorisées, potentiellement équivalents à un autre motif de faute. En tant que tel, l'administration a correctement considéré ce facteur comme un facteur aggravant dans la détermination de la sanction appropriée. En ce qui concerne les facteurs atténuants, contrairement à l'affirmation du demandeur, les preuves enregistrées montrent qu'en déterminant la sanction appropriée à imposer, PNUD considéré comme un facteur atténuant, le bilan de service préalablement imprégné du demandeur. Le PNUD a également pris en compte le fait que, dans deux cas, les informations transmises par le demandeur, c'est-à-dire les commentaires critiques contre l'organisation, avaient déjà été partagés avec des représentants des États membres. À la lumière de ce qui précède, pour déterminer la sanction appropriée, l'administration a dûment considéré la nature et la gravité de l'inconduite du demandeur ainsi que tous les facteurs aggravants et atténuants. En conséquence, l'imposition de la sanction par l'administration était après avoir dûment compte tenu de l'installation des circonstances de l'affaire. La question de savoir si la sanction appliquée est conforme au précédent antérieur, la tentative du demandeur de faire la comparaison entre la mesure imposée au représentant de l'Europe du Sud-est ("RR") pour contribuer à un environnement de travail offensant (voir Banaj undt / 2022/043, par. 97) Et la sanction qui lui a été imposée pour faute en l'espèce doit échouer. En effet, l'inconduite du demandeur et la conduite du RR ne sont pas similaires, et donc pas comparables. De même, l'exemple d'un membre du personnel donnant une conférence de presse non autorisée référencée par la requérante n'est pas pertinente pour son cas car son faute n'est pas comparable à celle non plus. En conséquence, le demandeur n'a fourni aucune preuve pertinente des pratiques du PNUD ou du Secrétaire général pour étayer sa revendication d'incohérence en outre, une analyse de la pratique antérieure de l'organisation sur les questions disciplinaires montre que la sanction appliquée en l'espèce est conforme à un

précédent précédent . En conséquence, la mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction. Que les droits de la procédure régulière du demandeur aient été respectés au cours de l'enquête et le processus disciplinaire, le tribunal est convaincu que les éléments clés du droit du demandeur à une procédure régulière ont été satisfaits en l'espèce. En effet, les preuves enregistrées montrent que la requérante a été pleinement informée des accusations portées contre elle, a eu la possibilité de répondre à ces allégations et a été informée du droit de demander l'aide d'un avocat pour sa défense. De plus, contrairement à l'affirmation du demandeur, la mesure disciplinaire qui lui a été imposée est proportionnelle à la nature et à la gravité de son inconduite et est conforme à celles appliquées dans des cas similaires. En outre, la requérante n'a pas justifié son affirmation selon laquelle son droit à une procédure régulière au cours de l'enquête et des procédures disciplinaires a été violée. Premièrement, il n'y a pas de mérite dans la soumission du demandeur selon lequel les actions de l'intimé constituent un licenciement constructif. La rétrogradation du demandeur au niveau NO-B était le résultat de son inconduite et non une décision arbitraire de l'organisation de la priver de ses fonctions dans l'intention de la rejeter de manière constructive. Deuxièmement, bien que la réaffectation temporaire de certaines de ses fonctions pendant le processus d'enquête ait été un exercice illégal du pouvoir administratif (voir BANAJ 2022-UNAT-1202, par. 1), le demandeur ne montre pas comment cette irrégularité a eu un impact négatif sur l'enquête et / ou le processus disciplinaire. Cette prétendue irrégularité procédurale est sans conséquence compte tenu du type et du montant des preuves prouvant l'inconduite du demandeur. En conséquence, la requérante n'a pas justifié son affirmation selon laquelle son droit à une procédure régulière au cours de l'enquête et des procédures disciplinaires a été violée. Que la requérante ait droit à des recours autres que de faire des allégations générales, la requérante n'a fourni aucune preuve soutenant qu'elle a subi un préjudice.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de lui imposer la mesure disciplinaire de la rétrogradation d'une note avec un report, pendant un an, d'admissibilité à l'examen de la promotion.

Principe(s) Juridique(s)

L'examen judiciaire d'une affaire disciplinaire exige que le tribunal examine les preuves présentées et les procédures utilisées au cours de l'enquête par l'administration (voir, par exemple, demandeur 2013-UNAT-302, par. 29). Dans ce contexte, la jurisprudence cohérente du Tribunal d'appel (voir, par exemple, Haniya 2010-UNAT-024; Wishah 2015-UNAT-537; Ladu 2019-UNAT-956; NYAWA 2020-UNAT-1024) exige que le tribunal de la litige puisse être : un. Si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies; né Si les faits établis constituent légalement une faute; c. La question de savoir si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction; et d. Que les droits de la procédure régulière du demandeur aient été respectés au cours de l'enquête et du processus disciplinaire. La norme de preuve applicable à un cas où les mesures disciplinaires n'incluent pas la séparation ou le licenciement est celle de la prépondérance des preuves, c'est-à-dire plus probablement que les faits et les circonstances sous-jacentes à l'inconduite existantes ou se sont produites (voir l'article 9.1 (B) de ST / AI / 2017/1 (conduite insatisfaisante, enquêtes et processus disciplinaire); voir également Suleiman 2020- UNAT-1006, par. 10). «[La] question du degré de sanction est généralement réservée à l'administration, qui a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle considère adéquate aux circonstances de l'affaire et aux actions et au comportement du membre du personnel impliqué». En tant que tel, le tribunal n'interférera avec cette discrétion administrative que «la sanction imposée est manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-de Unat-523, par. 19 21; voir aussi Nyawa 2020-UNAT-1024, par. 89; Cheikh Thiare 2021-UNAT-1167, par. 33). Néanmoins, la déférence en raison n'implique pas d'acquiescement non critique (Samandarov 2018-UNAT-859, par. 24). Le Tribunal d'appel a jugé que l'inconduite «doit être considérée en termes de nature de la mission, du but et des principes des Nations Unies, et l'impact [que le] type d'inconduite peut avoir sur la réputation, la crédibilité et l'intégrité de l'organisation» (voir Ogorodnikov 2015-UNAT-549, par. 32). Le secrétaire général a le pouvoir discrétionnaire de peser des circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il décide de la sanction appropriée à imposer (voir Nyawa 2020-UNAT-1024; Ladu 2019- UNAT-956). Les principes de l'égalité et de la cohérence du traitement au travail, qui s'appliquent à tous les employés des Nations Unies, dictent que lorsque les membres du personnel commettent les mêmes infractions ou largement similaires, la pénalité, en général, devrait être comparable (voir SOW UNT / 2011/086 , par. 58; voir aussi Baidya undt / 2014/106, par. 66; demandeur UNDT / 2017/039, par. 126). Seules les irrégularités procédurales substantielles au cours de l'enquête et des procédures disciplinaires peuvent rendre une sanction disciplinaire illégale (voir, par exemple, Abu OSBA

2020-UNAT-1061, par. 66; Muindi 2017-UNAT-782). Il incombe au demandeur de fournir une preuve de l'absence de procédure régulière et de son impact négatif sur l'enquête et / ou le processus disciplinaire (voir Pappachan UNDT / 2019/118 Corr.1, para 78). La rémunération pour préjudice ne peut être attribuée que lorsqu'il est étayé par des preuves. En outre, la jurisprudence exige que «le préjudice soit démontré d'être directement causé par la décision administrative en question» (voir Kebede 2018- UNAT-874, par. 20; voir aussi Ashour 2019-UNAT-899, par. 31).

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Elmira Banaj

Entité

ONUDC

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2021/6

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

21 Jun 2022

Duty Judge

Juge Hunter Jr.

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Violation des devoirs d'indépendance, de neutralité et d'impartialité

Mesure ou sanction disciplinaire

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2007/6

Règlement du personnel

- Article 1.2(e)
- Article 1.2(f)
- Article 1.2(i)

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.3(a)
- Disposition 10.3(b)

TCNU Statut

Jugements Connexes

UNDT/2021/030

UNDT/2022/043
2013-UNAT-302
2010-UNAT-024
2015-UNAT-537
2019-UNAT-956
2020-UNAT-1024
2020-UNAT-1006
2019-UNAT-918
2015-UNAT-523
2020-UNAT-1024
2021-UNAT-1167
2018-UNAT-859
2015-UNAT-549
2019-UNAT-935
2021-UNAT-1184
UNDT/2011/086
UNDT/2014/106
UNDT/2017/039
2020-UNAT-1061
2017-UNAT-782
UNDT/2019/118
2017-UNAT-761
2018-UNAT-874
2019-UNAT-899