

# **UNDT/2022/079, HAYAT JAMA**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

Dans le cadre de la procédure régulière, le tribunal a conclu que le processus conduisant à l'imposition de la mesure disciplinaire était effectué conformément au cadre juridique du PNUD pour s'attaquer à la non-conformité des normes de conduite des Nations Unies et au Bureau de l'audit et des directives d'enquête du PNUD . En conséquence, le tribunal a jugé que les droits de la procédure régulière du demandeur étaient garantis. Selon les faits, les faits ont été établis par des preuves claires et convaincantes, le tribunal a noté que la requérante ne refusait pas ni même contestations le fait que l'intimée avait prouvé qu'elle avait: i. Informations sensibles et confidentielles partagées concernant les recrutements à plusieurs reprises avec un membre du personnel qui n'avait pas de fonction de ressources humaines et qui n'était pas impliquée dans le recrutement concerné; ii a montré un favoritisme inapproprié dans l'exécution de ses fonctions; et iii. a utilisé les connaissances acquises de sa fonction officielle pour favoriser M. DH pour recevoir un financement pour les activités d'apprentissage. Le tribunal a en outre constaté que le demandeur a spécifiquement admis que sur: i. 8 août 2018, elle a envoyé un e-mail et une pièce jointe Excel à DH. La pièce jointe a présenté une liste de plus de 150 entrepreneurs de services, y compris leur salaire de base et les augmentations de salaire proposées à deux niveaux différents; et ii. 6 février 2017 Elle a partagé un projet de procès-verbal du comité d'apprentissage avec DH. Sur la base des admissions ci-dessus, le tribunal a constaté que les faits sur lesquels la sanction était fondée avait été établie. En ce qui concerne l'inconduite, le tribunal a conclu qu'en partageant des informations sensibles et confidentielles concernant les recrutements avec un membre du personnel qui n'avait pas de fonction de ressources humaines et qui n'était pas impliqué dans le recrutement concerné, le demandeur a offensé le règlement 1.2 (b) du demandeur. De plus, la requérante a offensé le règlement 1.2 (g) lorsqu'elle a montré un favoritisme inapproprié et a utilisé les connaissances acquises de sa fonction officielle pour favoriser M. DH pour recevoir des financements pour les activités d'apprentissage. En conséquence, le tribunal a jugé que les faits établis étaient qualifiés de faute. Sur la question de

savoir si la sanction était proportionnée à l'infraction, le tribunal a observé que considérant que l'inconduite représente une violation de la confiance qui caractérise la relation entre l'employeur et l'employé, le tribunal a jugé que la sanction de la perte de quatre étapes et le report, pendant deux ans , l'admissibilité à l'examen de la promotion était proportionnée à l'infraction.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la décision de l'administrateur associé du PNUD de lui imposer la mesure disciplinaire de la perte de quatre étapes de grade, de l'officier national («non») - une étape 9 à no-A étape 5, et son report, pendant deux ans , d'admissibilité à l'examen de la promotion, conformément aux règles du personnel 10.1 (a) et 10.2 (a) (ii) et (iv).

## Principe(s) Juridique(s)

Conformément à la jurisprudence du tribunal, le rôle de l'UNDT dans les affaires disciplinaires est d'effectuer un examen judiciaire de l'affaire et d'évaluer les éléments suivants: i. La garantie des droits à une procédure régulière du membre du personnel était garanti pendant toute la procédure. ii Si les faits ont été établis par des preuves claires et convaincantes; iii. Si les faits constituent une faute; et iv. Si la sanction est proportionnée à la gravité de l'infraction.

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

HAYAT JAMA

## Entité

PDNU

## Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2021/099

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Nairobi

## Date of Judgement

12 Sep 2022

## Duty Judge

Juge Tibulya

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Mesure ou sanction disciplinaire

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

## Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(g)

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)

- Disposition 10.2(a)(ii)

## Jugements Connexes

2018-UNAT-859

2010-UNAT-084

2015-UNAT-523

2010-UNAT-018

2018-UNAT-890

2013-UNAT-302