

# **UNDT/2022/088, Denisa Dragnea**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

L'avis et son placement dans le personnel du demandeur notant que la décision en cause est une réprimande écrite imposée pour lutter contre la conduite insatisfaisante d'un membre du personnel à la suite d'une enquête sur une altercation, le tribunal estime que la décision en cause constitue une mesure administrative en vertu de la SEC. 2.1 (d) de ST / AI / 2017/1 (conduite insatisfaisante, enquêtes et processus disciplinaire). Le fait qu'une réprimande n'est pas une mesure disciplinaire «ne signifie pas qu'une réprimande n'a pas de conséquences juridiques, qui sont au détriment de son destinataire, en particulier lorsque la réprimande est placée et conservée dans le dossier du membre du personnel. La réprimande est, par définition, du matériel défavorable »(Jugement du Tribunal administratif des Nations Unies n ° 1176, Parra (2004), par. IV). En l'espèce, la réprimande matériellement et négativement affecte les droits du demandeur et a un effet juridique direct en ce que l'avis indique explicitement que «[I] sa réprimande sera placé dans le dossier personnel [du demandeur]» et, en tant que tel, il peut être mentionné à l'avenir. En effet, le Tribunal d'appel dans Akyampong 2012 - UNAT-192 a précisé que «[une] réprimande est enregistrée dans le dossier du membre du personnel pour rappeler si le membre du personnel se conduit à nouveau. Dans un tel événement, l'administration peut administrer une sanction plus sévère ». De plus, les preuves enregistrées montrent que sur la base de l'avis sur le dossier personnel du demandeur, elle a été placée sur un PIP et a reçu une note de «réponses partiellement des attentes de performance» pour le cycle de performance 2020-2021, et par conséquent son contrat à durée déterminée a été renouvelé par seulement quatre mois et vingt-cinq jours par opposition à des membres du personnel situés de manière similaire qui ont reçu des extensions de vingt-quatre mois. À ce titre, l'avis et son placement dans le dossier personnel du demandeur ont produit des conséquences juridiques directes affectant les termes et conditions de nomination du demandeur. En conséquence, les décisions d'émettre au demandeur l'avis et de la placer dans son dossier sont soumises à une contestation judiciaire et, par conséquent, la demande est à cet égard. La décision

de placer le demandeur sur un PIP en relation avec le placement du demandeur sur un PIP, le tribunal n'est pas persuadé par l'affirmation du demandeur selon laquelle le PIP constitue une mesure disciplinaire déguisée. À cet égard, le demandeur a clairement mal interprété la nature du PIP, qui est une mesure de réparation invoquée par l'administration pour «aider de manière proactive le membre du personnel à remédier [une performance] à l'écart» en vertu de la SEC. 10.1 de ST / AI / 2021/4 (Système de gestion des performances et de développement). De plus, s'il est vrai que l'administration a informé le demandeur de la décision de la réprimander et de la décision de la placer sur un PIP dans le même mémorandum, ces deux décisions ne sont pas inséparables les unes des autres. En particulier, les preuves enregistrées montrent que le PIP a cherché à répondre à plus de lacunes de performance que la conduite réprimande elle-même. En outre, l'ordonnance de placer un membre du personnel d'un PIP n'est pas une décision administrative finale appelable. Le PIP est simplement une étape préliminaire instituée pour faire face aux lacunes d'un membre du personnel au cours d'un cycle de performance Par conséquent, la décision de placer le demandeur sur un PIP n'est pas une décision administrative appelable.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Par demande déposée le 17 novembre 2021, le demandeur, membre du personnel du Département des Nations Unies pour la sécurité et la sécurité («UNSS»), concours: a. L'émission lui d'un avis de réprimande («avis»); né Le placement de ladite avis dans son dossier; c. Son placement dans le cadre d'un plan d'amélioration des performances («PIP»); et d. Le résultat de l'examen de l'unité d'évaluation de la gestion («MEU») des décisions ci-dessus.

## Principe(s) Juridique(s)

«[L] a la caractéristique clé d'une décision administrative soumise à un examen judiciaire est que la décision doit « produire [] des conséquences juridiques directes »affectant les termes et conditions d'un membre du personnel» (voir, par exemple, Najjar 2021-UNAT-1084, par. 29; Lee 2014-UNAT-481, par. 49). «Ce qui constitue une décision administrative dépendra de la nature de la décision, du cadre juridique dans lequel la décision a été prise et des conséquences de la décision» (voir, par exemple, Najjar, par. 29; Andati-Amwayi 2010-UNAT- 058, par. 19).

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Applicants/Appellants

Denisa Dragnea

## Entité

DSS

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2021/058

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

23 Sep 2022

## Duty Judge

Juge Belle

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1
- ST/IA/2010/5
- ST/AI/2021/4

TCNU Statut

- Article 2

## Jugements Connexes

2021-UNAT-1084

2014-UNAT-481

2010-UNAT-058

2021-UNAT-1176

2012-UNAT-192

2018-UNAT-865