

2022-UNAT-1281, Hoyce Temu

Décisions du TANU ou du TCNU

L'appel du Secrétaire général a contesté l'ordonnance de l'UNT en faisant référence à la décision de congé de maternité pour responsabilité. Unat a constaté que l'UNDT avait commis une erreur en avançant la question car elle avait déjà été jugée dans un jugement antérieur. En avançant le même problème une deuxième fois, le UNT a dépassé sa compétence depuis que la décision de congé de maternité n'avait pas été contestée avant le UNT en l'espèce; et le jugement antérieur, qui a été confirmé en appel (rendant sa résolution), a jugé que la demande en relation avec la décision de congé de maternité n'était pas à recevoir Ratione tempis et, par conséquent, le UND manquait de compétence pour déterminer le différend. De plus, l'UNDT a commis une erreur en appliquant la convention de l'OIT pour les motifs que la convention de l'OIT ne faisait pas partie du cadre juridique applicable, et même si c'était le cas, la décision de congé de maternité serait néanmoins légale. UNAT a accordé l'appel du Secrétaire général et annulé le renvoi pour la responsabilité. Unat a en outre conclu qu'à la lumière de ce qui précède, il n'y avait aucune base dans l'appel de Mme Temu d'accorder ses dommages-intérêts moraux pour tout préjudice qui aurait été causé par la décision de congé de maternité. En outre, compte tenu de l'appel de Mme Temu, Unat a constaté que l'UNDT exerçait correctement son pouvoir discrétionnaire jugeant que la mesure disciplinaire était proportionnelle à son inconduite. UNAT a été satisfait que la mesure disciplinaire imposée reflétait correctement la gravité de l'irrégularité de Mme Temu et que les facteurs atténuants et aggravants avaient été correctement pris en compte. En conséquence, Unat a rejeté l'appel de Mme Temu.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Avant l'UNDT, Mme Temu a contesté la mesure disciplinaire de la séparation du service avec une compensation au lieu d'un avis et sans indemnité de résiliation. Selon le jugement n ° UNT / 2021/090, l'ANDT a rejeté la demande et confirmé la décision disciplinaire. Il a cependant trouvé illégal la décision selon laquelle à la

lumière de la séparation de Mme Temu du service, elle n'était plus éligible au congé de maternité, et a renvoyé la question au Secrétaire général pour l'action en matière de responsabilité conformément à l'article 10 (8) de la Statut de l'UNDT. Les deux parties ont fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

Les États membres de l'Assemblée générale des Nations Unies, pour établir des règlements régissant la nomination et la conduite des membres du personnel des Nations Unies, conformément à l'article 101 (1) de la Charte des Nations Unies, n'ont pas résolu à adopter les normes codifiées dans les différentes conventions de l'Organisation internationale du travail. Par conséquent, les normes énoncées dans les différentes conventions de l'OIT ne créent pas des obligations légales liant directement l'administration des Nations Unies. Le simple fait qu'un membre du personnel ait respecté ses obligations dans le passé ne réduisait pas la gravité de son faute dans un cas spécifique. Un dossier propre peut être atténuant dans certains cas, mais certains actes d'irrégularité sont si préjudiciables à la relation de confiance que la poursuite de l'emploi peut devenir intenable, voire intolérable, par un acte. L'ancienneté, et la confiance concomitante qui l'accompagne, devraient invariablement être considérées comme un facteur aggravant où il y a eu une irrégularité et une violation de la confiance. Le règlement 1.2 (i) du personnel prévoit que les membres du personnel «ne communiquent à aucun gouvernement, entité, personne ou toute autre source que toute information connue en raison de son poste officiel qu'ils savent ou auraient dû savoir n'a pas été rendue publique, sauf le cas échéant dans le cours normal de leurs fonctions ». Les vendeurs qui participent à des exercices d'approvisionnement, comme indiqué au Manuel des achats des Nations Unies, s'attendent à ce que leurs offres commerciales soient confidentielles pour maintenir leur capacité à rivaliser efficacement dans les futures sollicitations. Les offres compétitives soumises par les fournisseurs dans le contexte d'un exercice d'approvisionnement sont considérées comme des informations confidentielles en termes de ST / SGB / 2007/6 (sensibilité aux informations, classification et manutention), qui fournit à l'article 1.2 (f) que les informations jugées sensibles comprennent des documents contenant des documents contenant des documents contenant des documents contenant des documents contenant des documents contenant des documents contenant des documents contenant des informations commerciales, si la divulgation nuirait aux intérêts financiers des

Nations Unies ou des autres parties impliquées.

Résultat

Appel rejeté sur le fond ; Appel accordé

Texte Supplémentaire du Résultat

L'appel du Secrétaire général (2021-1611) est accordé et l'appel de Mme Temu (2021-1614) est rejeté. Le jugement n ° UNT / 2021/090 est modifié pour annuler la référence de l'affaire au Secrétaire général pour l'action en responsabilité et est autrement affirmé.

Applicants/Appellants

Hoyce Temu

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

2021-1611

2021-1614

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

7 Déc 2022

President Judge

Juge Murphy

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Congé de maternité/paternité

Mesure ou sanction disciplinaire

Proportionnalité de la sanction

Résiliation de l'engagement (voir aussi, Résiliation de l'engagement)

Sanction disciplinaire

Renvoi à la responsabilité

Prestations et droits

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Cessation de service

Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2007/6

Règlement du personnel

- Article 1.2(f)
- Article 1.2(i)
- Article 1.2(m)
- Article 1.2(o)

Chartre des Nations Unies

- Article 101.1

UNRWA Statut TC

- Article 10.8

TCNU Statut

Jugements Connexes

2010-UNAT-048