

2023-UNAT-1325, Philip van de Graaf

Décisions du TANU ou du TCNU

En ce qui concerne l'appel par le Secrétaire général de la conclusion de l'UNDT que l'inconduite en vertu du chef 2 n'a pas été établie, l'UNAT a jugé que l'UNDT ne s'est pas trompé en fait, ce qui a entraîné une décision manifestement déraisonnable. Les messages envoyés par le membre du personnel à son voisin étaient des suggestions et des déclarations à une personne qui n'était pas témoin à l'époque. Le membre du personnel n'était pas sous et ne soupçonnait pas qu'il serait probablement sous une enquête au moment où il a envoyé les messages.

Le voisin les a trouvé appropriés et ne se sentait pas «influencés» par eux. L'UNAT a également rejeté l'appel par le Secrétaire général de la décision de l'UNDT d'annuler la sanction imposée par l'administration. L'UNAT a jugé qu'il était raisonnable pour l'UNT de constater que la sanction imposée de séparation du service était indûment dure et largement disproportionnée à la nature et à la gravité de l'inconduite et des circonstances.

La mesure disciplinaire de la rétrogradation par un niveau en grade avec deux ans, le report de l'admissibilité à la considération de la promotion était dans un éventail raisonnable de sanctions appropriées dans les circonstances. En ce qui concerne la rémunération croisée de M. Van de Graaf sur une rémunération inadéquate, l'UNAT a noté que toute perte résultant du manque de paiement de la subvention de l'éducation a déjà été comptabilisée par l'UNDT. De plus, les frais de la fréquentation de ses enfants dans une école privée ne sont pas liés à la décision contestée car l'école privée n'était que son choix.

Des détails insuffisants sont prévus que sa souffrance de dépression est liée à la décision contestée et que la décision contestée était la cause de sa maladie. Les dommages à sa réputation résultant de la campagne de diffamation n'ont pas été causés par l'administration et n'auraient pas pu être empêchées par l'administration.

L'UNAT a rejeté l'appel de l'appel et affirmant le jugement n ° UNT / 2022/037.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un ancien membre du personnel de l'UNICEF à Nairobi, au Kenya, a contesté la conclusion par le secrétaire général d'inconduite résultant d'une altercation vidéo qu'il avait avec des individus sur la propriété de son voisin (chef 1) et de prétendument essayer d'influencer son voisin sur le contenu de son rapport au Département des Nations Unies de la Stratégie et de la Sécurité (chef 2), et l'imposition sur lui de la mesure disciplinaire de la séparation du service ayant une compensation au lieu d'un avis avec une indemnité de résiliation. Dans le jugement n ° UNT / 2022/037, l'UNT a annulé la décision contestée et a ordonné que le membre du personnel soit réintégré avec une élection à l'intimé pour verser une compensation financière au lieu de la résiliation à une somme équivalente à deux ans de salaire nette. Il a remplacé la mesure de la séparation par la rétrogradation d'un niveau en grade et un report de deux ans d'admissibilité à l'examen de la promotion. Le secrétaire général a fait appel et le membre du personnel a été croisé.

Principe(s) Juridique(s)

Le secrétaire général a une large discrétion dans la détermination de la mesure disciplinaire la plus appropriée, mais ce pouvoir discrétionnaire, cependant, n'était pas sans entraves, mais il a dû être exercé d'une manière compatible avec une procédure régulière et une proportionnalité.

L'intervention des tribunaux n'est justifiée que lorsque la sanction imposée était manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessives, abusives, discriminatoires ou absurdes dans sa gravité. La déférence en raison de la discréption de l'administration de sélectionner la sanction adéquate n'implique pas d'acquiescement non critique.

Alors que le UNT doit résister à imposer ses propres préférences et doit permettre au secrétaire général une marge d'appréciation, toutes les décisions administratives sont néanmoins tenues d'être légales, raisonnables et procédurales. Cela nécessite que l'UNDT évalue objectivement la base, le but et les effets de toute décision administrative pertinente. Dans le contexte des mesures disciplinaires, le caractère

raisonnable est assuré par une évaluation judiciaire factuelle des éléments de la proportionnalité.

Enfin, le test ultime, ou enquête essentielle, est de savoir si la sanction est excessive par rapport à l'objectif de la discipline du personnel. La déférence due [à la discrétion de l'administration de sélectionner la sanction adéquate] n'implique pas d'acquiescement non critique. Bien que le tribunal des litiges puisse résister à imposer ses propres préférences et doit permettre au Secrétaire général une marge d'appréciation, toutes les décisions administratives sont néanmoins tenues d'être légales, raisonnables et procédurales. » Cela nécessite que le tribunal des litiges «évalue objectivement la base, l'objectif et les effets de toute décision administrative pertinente. Dans le contexte des mesures disciplinaires, le caractère raisonnable est assuré par une évaluation judiciaire factuelle des éléments de la proportionnalité. » Enfin, «[le] test ultime, ou enquête essentielle, est de savoir si la sanction est excessive par rapport à l'objectif de la discipline du personnel». Toute décision sur la sanction appropriée pour faute implique un jugement de valeur et la prise en compte d'un éventail de facteurs et le tribunal reste investi avec le pouvoir d'annuler une sanction prescrite si elle est considérée comme trop excessive dans les circonstances de l'affaire.

Dans l'évaluation de la proportionnalité de la sanction disciplinaire, les facteurs les plus importants à prendre en compte comprennent la gravité de l'infraction, la durée du service, le dossier disciplinaire de l'employé, l'attitude de l'employé et sa conduite passée, le contexte du contexte de la violation et la cohérence de l'employeur.

En ce qui concerne la compensation pour préjudice, il doit être soutenu par trois éléments: le préjudice lui-même; une illégalité; et un lien entre les deux. En d'autres termes, si l'un de ces trois éléments n'est pas établi, une compensation ne peut être attribuée.

En outre, le demandeur supporte le fardeau de la preuve pour établir des conséquences négatives et des préjudices à être directement causés par la décision contestée.

Résultat

Appeal dismissed on the merits; Cross-appeal dismissed on the merits

Texte Supplémentaire du Résultat

Applicants/Appellants

Philip van de Graaf

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

2022-1703

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

17 Avr 2023

President Judge

Juge Sandhu

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Burden of proof

Preuve du préjudice

Dommages non pécuniaires (moraux)

Dommages-intérêts pécuniaires (matériels)

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

Licenciement/séparation

Comportement inapproprié ou perturbateur

Proportionnalité de la sanction

Affaires disciplinaires

Pouvoir discrétionnaire

Compensation

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Standard de contrôle (judiciaire)

Droit Applicable

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.)

Règlement du personnel

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

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.2(a)
- Disposition 10.3(b)
- Disposition 10.5

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(e)

TCNU Statut

Jugements Connexes

UNDT/2022/037
2022-UNAT-1259
2011-UNAT-164
2021-UNAT-1181
2020-UNAT-1033
2013-UNAT-381
2019-UNAT-976
2018-UNAT-859
2010-UNAT-084
2022-UNAT-1216
2021-UNAT-1118