

# **2023-UNAT-1330, Ray Steven Millan**

## Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a soutenu qu'il y avait une prépondérance de preuves que le membre du personnel était un passager dans un véhicule des Nations Unies clairement marqué dans lequel des actes de nature sexuelle ont eu lieu lorsqu'il circulait dans une zone fortement traitée de la ville. Sa conduite constituait une circonstance exceptionnelle en termes de l'article 11.4 (b) de ST / AI / 2017/1, en particulier compte tenu de la nature grave et grave de la conduite dans laquelle il a été impliqué, capturé sur le clip vidéo qui a été largement diffusé, provoquant un préjudice important à la réputation et à la crédibilité de l'organisation. Son placement sur Alwop a été un exercice raisonnable de la discrétion de l'administration et il n'était pas excessif ou arbitraire. Son acte d'inconduite était suffisamment grave pour que l'administration envisage de séparation ou de licenciement, car elle a permis de nuire à la relation de confiance entre le membre du personnel et l'organisation. L'UNAT a noté que le membre du personnel n'a pas spécifiquement identifié d'erreurs qui prétendent commises par l'UNDT en ce qui concerne la saisie de son smartphone personnel et, par conséquent, qu'une partie de son appel est défectueuse pour cette seule raison. Les questions immatérielles qu'il soumet dans son appel concerne les avantages de son cas et non à la créance ou à la motéosité de cette partie de sa demande à l'UNT. L'UNAT a constaté que le membre du personnel n'avait pas démontré de quelle manière les violations présumées de ses droits à une procédure régulière l'ont préjudiciable dans le contexte de la présente affaire et ont eu un impact sur l'issue de son cas. Les éléments clés de son droit à une procédure régulière ont été respectés et les intérêts de la justice ont été signifiés dans cette affaire. Le simple fait que MR connaissait le membre du personnel avant l'enquête en servant dans la même mission ne posait pas de conflit d'intérêts de sa part, comme l'a conclu correctement. L'UNAT était d'avis que, comme aucune illégalité n'a été trouvée, il n'y avait aucune justification pour l'attribution d'une compensation. L'UNAT a jugé qu'il n'y avait pas de base justifiable pour renvoyer le cas pour la responsabilité. L'UNAT était d'accord avec la détention de l'UNDT que la prolongation du placement du membre du personnel sur ALWP n'était pas excessive ou abusive et qu'il était

raisonnable pour l'administration de conclure que le fait de lui assumer l'exercice de ses fonctions pourrait potentiellement endommager la réputation de l'organisation. L'appel du membre du personnel répète impermisablement les arguments déjà complètement considérés et rejetés par l'UNDT. L'UNAT a rejeté les appels et affirmé le jugement n ° UNT / 2021/152 et le jugement n ° UNT / 2021/145.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un membre du personnel a contesté la décision de saisir son smartphone personnel aux fins de l'enquête, de le placer en congé administratif sans salaire (ALWOP) et de prolonger son placement en congé administratif avec salaire (alwp) pendant trois mois supplémentaires ou en attente l'achèvement d'une enquête et de tout processus disciplinaire. Dans le jugement n ° UNT / 2021/152, le UNT a rejeté la demande du membre du personnel contestant la saisie du téléphone et les décisions ALWOP. Dans le jugement n ° UNT / 2021/145, l'ANDT a rejeté sa demande en contestant la décision de prolongation de l'ALWP. Le membre du personnel a fait appel.

## Principe(s) Juridique(s)

L'UNDT a un large pouvoir discrétionnaire en vertu de ses règles de procédure pour déterminer l'admissibilité de toute preuve et le poids à attacher à ces preuves. Le tribunal d'appel n'interférera pas à la légère avec le grand pouvoir discrétionnaire conféré au Tribunal de première instance dans la gestion de ses affaires pour permettre à des affaires d'être jugées équitablement et rapidement et pour la dispense de la justice. Le tribunal des appels n'interviendra que dans des cas clairs de déni de la législation de la loi affectant le droit d'une partie de produire des preuves. Une partie, pour réussir en appel, a non seulement à affirmer et à montrer que le Tribunal des litiges a commis une erreur de procédure, mais aussi que cette erreur a affecté la décision dans l'affaire. Les droits de procédure régulière d'un membre du personnel sont respectés tant qu'il a une opportunité significative de monter une défense et de remettre en question la véracité des déclarations contre elle. La compensation ne peut être attribuée lorsqu'aucune illégalité n'a été établie; Il ne peut pas être accordé lorsqu'il n'y a pas de violation des droits du membre du personnel ou des actes répréhensibles administratifs qui ont besoin de réparation. L'exercice du pouvoir de référence pour la responsabilité doit être exercé avec

parcimonie et uniquement lorsque la violation ou la conduite en question présente de graves défauts. La procédure d'appel est de nature corrective et n'est pas l'occasion pour une partie insatisfaite de réarranger son cas. Une partie ne peut que répéter les arguments d'appel qui n'ont pas réussi à la cour inférieure. Il doit plutôt démontrer que le tribunal ci-dessous a commis une erreur de fait ou de loi garantissant l'intervention par le Tribunal d'appel. Le pouvoir discrétionnaire de l'administration n'est pas sans entraves. L'administration a l'obligation d'agir de bonne foi et de se conformer aux lois applicables. La confiance mutuelle et la confiance entre l'employeur et l'employé sont implicites dans chaque contrat d'emploi. Les deux parties doivent agir raisonnablement et de bonne foi. En cas de faute, le secrétaire général n'est pas totalement libéré de placer un membre du personnel en congé administratif sans salaire, car son pouvoir discrétionnaire est conditionné à l'existence de circonstances exceptionnelles.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

## Applicants/Appellants

Ray Steven Millan

## Entité

ONUCST

## Numéros d'Affaires

2022-1659

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

26 Avr 2023

## President Judge

Juge Raikos

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Définition

Procédure régulière

Comportement inapproprié ou perturbateur

Appel

Matière (ratione materiae)

Recevabilité des preuves

Gestion des dossiers

Compensation

Pouvoir discrétionnaire

Décision administrative

Enquêtes

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Compétence / recevabilité (TANU)

Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

Procédure (première instance et TANU)

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

## Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2019/8

## Règlement du personnel

- Article 1.2
- Article 1.2(f)

## Statut du personnel

- Disposition 10.4

## TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1
- Article 2.1(d)
- Article 2.1(e)
- Article 9.5

## Jugements Connexes

UNDT/2021/152

UNDT/2021/145

2018-UNAT-869

2019-UNAT-973

2019-UNAT-960

2017-UNAT-762

2012-UNAT-265

2016-UNAT-675

2015-UNAT-597

2018-UNAT-849

2016-UNAT-669

2015-UNAT-537

2015-UNAT-508

2014-UNAT-420

2010-UNAT-095

2017-UNAT-805

2017-UNAT-716

2019-UNAT-974

2019-UNAT-915

2018-UNAT-814

2017-UNAT-798