

# **2023-UNAT-1341, Josef Reiterer**

## Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a rejeté l'appel. L'UNAT a jugé que l'UNT ne s'est pas trompé en concluant que M. Reiterer avait commis l'inconduite présumée. L'UNAT a convenu de la conclusion de l'UNDT que les faits établis équivalaient à une faute de la part de M. Reiterer, à savoir qu'il a violé ST / SGB / 2008/5 concernant le chef et le ST / AI / 2013/4 concernant le chef deux. L'UNAT a en outre constaté que, compte tenu de la nature et des faits spécifiques entourant l'inconduite de M. Reiterer, la sanction de la rétrogradation par une catégorie avec un report, pendant un an, d'admissibilité à l'examen de la promotion, n'était pas déraisonnable, absurde ou disproportionnée. L'UNAT a rejeté les défis de M. Reiterer à l'équité de l'approche générale et de la gestion de l'UNDT de son cas, qui, selon lui, a compromis la procédure. L'UNAT était convaincu que l'UNT ne s'est pas trompé en ne détenant pas d'audience de gestion des cas avant de proposer une liste de témoins pour que les parties puissent commenter; en acceptant d'entendre seulement deux des quatre témoins proposés par M. Reiterer; et en rejetant la requête de M. Reiterer pour soumettre des preuves supplémentaires dans le dossier. L'UNAT a rejeté la demande d'indemnisation de M. Reiterer. Étant donné qu'aucune illégalité n'a été trouvée, il n'y avait aucune justification pour l'attribution d'une compensation.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

M. Josef Reiterer, membre du personnel de l'OCHA, a contesté avant la décision de l'administration de lui imposer une mesure disciplinaire de «rétrogradation par une note avec report, pendant un an, d'admissibilité à l'examen de la promotion et de la réaffectation menacée». La mesure disciplinaire avait été imposée au motif que M. Reiterer avait créé un environnement de travail hostile, offensant et humiliant pour un plaignant et abusé de son autorité en facilitant le recrutement et une extension d'une fille d'un ami et / ou de la facilitation de ses voyages officiels pour le Objectif de l'aider à acquérir une expérience sur le terrain. L'UNDT a rejeté sa demande et a confirmé la mesure disciplinaire imposée de l'administration. M. Reiterer a fait appel.

## Principe(s) Juridique(s)

Dans les cas disciplinaires, les tribunaux examineront ce qui suit: (i) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire se fonde ont été établies; (ii) si les faits établis équivalent à une faute; (iii) si la sanction est proportionnée à l'infraction; et (iv) si les droits de la procédure régulière du membre du personnel ont été respectés. Lorsque la résiliation est la sanction imposée, une faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la vérité des faits affirmée est très probable. Dans tous les autres cas, la prépondérance des preuves est suffisante. Cependant, le Tribunal d'appel a également jugé que l'administration avait un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire qui ne sera pas légèrement interféré avec un examen judiciaire. Ce pouvoir discrétionnaire n'est pas sans entrave et peut être revue judiciaire pour déterminer si l'exercice du pouvoir discrétionnaire est licite, rationnel, correct de manière procédurale et proportionné. Mais ce n'est pas le rôle de l'UNDT de considérer l'exactitude du choix fait par l'administration parmi les diverses cours d'action qui s'y est ouverte ou de remplacer sa propre décision à l'administration. La tâche de l'UNAT en appel est de déterminer si l'UNT n'a pas appliqué les tests corrects et si le tribunal des différends aurait raisonnablement pu prendre les décisions qu'il a prises sur ce qui s'est passé. Dans un système d'administration de justice régi par la loi, la présomption d'innocence doit être respectée. Le tribunal des litiges 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. Les conclusions de fait que l'ANDT ne peuvent être dérangées que par l'article 2, paragraphe 1, e) du statut du Tribunal d'appel lorsqu'il y a une erreur de fait résultant en une décision manifestement déraisonnable. Ce tribunal est conscient que le juge entendant l'affaire avait une appréciation de toutes les questions de détermination et des preuves qui l'ont saisie. La question du degré de sanction est généralement réservée à l'administration, qui a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle considère adéquate dans les circonstances de l'affaire et pour les actions et la conduite du membre du personnel impliqué. Cela apparaît comme une conséquence naturelle de la portée de la hiérarchie administrative et du pouvoir investi dans l'autorité compétente. C'est l'administration qui réalise l'activité et la procédure administratives et traite des membres du personnel. Par conséquent, l'administration est la mieux adaptée pour sélectionner une sanction adéquate capable de répondre aux exigences générales de ce type de mesures telles qu'une sanction dans les limites énoncées par les

normes respectives, suffisantes pour prévenir les actes répréhensibles répétitifs, punir le malfaiteur, satisfaire les victimes et restaurer l'équilibre administratif. C'est pourquoi les tribunaux ne feront qu'interférer et annuler ou modifier une sanction imposée par l'administration où la sanction imposée est manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessives, abusives, discriminatoires ou absurdes dans sa gravité. Cette justification est suivie sans aucun changement dans la jurisprudence de ce tribunal. Le secrétaire général a également le pouvoir discrétionnaire de peser des circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il décide de la sanction appropriée à imposer. 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 légitimes, raisonnables et procédurales. Cela oblige la UND à évaluer 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. Par conséquent, la proportionnalité est un principe juridique ou un principe de commande nécessitant une application téléologique. Le test ultime, ou enquête essentielle, est de savoir si la sanction est excessive par rapport à l'objectif de la discipline du personnel. Comme déjà indiqué, une sanction excessive sera arbitraire et irrationnelle, et donc disproportionnée et illégale, si la sanction n'a aucun lien rationnel ou relation appropriée avec la preuve d'inconduite et le but d'une discipline progressive ou corrective. La norme de déférence préférée par le Secrétaire général, a été accédé à, les risques diminuant inapproprié la norme de supervision judiciaire et dévaluer le tribunal des litiges comme un manque de pouvoir de correction efficace. Dans le contexte de l'exercice de son examen judiciaire de la proportionnalité de la sanction disciplinaire imposée et du modelage de son jugement de valeur à cet égard, le UND - et finalement l'UNAT en appel - peut se reproduire et faire le bilan de décisions rendues dans des cas similaires dans le passé. Cependant, à la lumière des circonstances uniques de chaque cas, il est bien à la discrétion des tribunaux pour parvenir à différentes conclusions d'un cas à l'autre, comme ils le devraient, selon les facteurs considérés, même si le type de harcèlement ou d'abus d'autorité peut être le même. Encore une fois, pour déterminer la proportionnalité d'une sanction, l'UNT devrait observer une mesure de déférence. 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. Nous interviendrons uniquement dans des cas clairs de déni de la procédure régulière affectant le droit d'une partie de produire des preuves. En vertu de l'article 2, paragraphe 1, d) de sa loi, le tribunal d'appel est compétent pour entendre et porter un jugement sur un appel déposé contre un jugement rendu par le tribunal des litiges dans lequel il est affirmé que ce dernier a commis une erreur de procédure, comme affecter la décision de l'affaire. Il s'ensuit qu'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 sur l'affaire. 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.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

## Applicants/Appellants

Josef Reiterer

## Entité

BNUCAH

## Numéros d'Affaires

2022-1680

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

9 Mai 2023

## President Judge

Juge Raikos

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Abus d'autorité

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

Harcèlement (non sexuel)

Proportionnalité de la sanction

Recevabilité des preuves

Gestion des dossiers

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Procédure (première instance et TANU)

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2013/4

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

## Règlement du personnel

- Article 1.2(g)

## Ancien Statut du personnel

- Article 1.2(m)

## Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)

## TANU Statut du Tribunal

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

## Jugements Connexes

2021-UNAT-1184

UNDT/2022/011

2021-UNAT-1136

2018-UNAT-859

2020-UNAT-1006

2019-UNAT-956

2010-UNAT-084

2020-UNAT-1033

2020-UNAT-1024

2019-UNAT-976

2022-UNAT-1216

2019-UNAT-960

2017-UNAT-762

2016-UNAT-675

2018-UNAT-879

2018-UNAT-829