

2023-UNAT-1368, Wassim Saleh

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a estimé qu'il n'y avait aucune raison pour que le Tribunal d'appel intervienne et modifie les conclusions du Tribunal, qui étaient à la fois raisonnables et équitables. L'UNAT a noté que même si l'embauche de travailleurs occasionnels ne faisait pas partie des fonctions officielles de M. Saleh, M. Saleh coordonnait et supervisait le travail du partenaire d'exécution du HCR qui était responsable du recrutement à l'entrepôt, et que M. Saleh avait également la responsabilité de recruter des travailleurs occasionnels. fonction de superviser les opérations d'entreposage. Compte tenu de ces responsabilités, ainsi que de son intense implication antérieure dans la création et la gestion de l'entrepôt, qui disposait d'une méthode établie de recrutement de travailleurs journaliers, l'UNAT a reconnu qu'il était compréhensible que M. Saleh ait transmis certains noms de personnes qu'il connaissait de la communauté locale pour un éventuel recrutement pour un travail occasionnel. L'UNAT a également observé que le partenaire d'exécution du HCR savait que M. Saleh n'avait pas d'autorité de supervision sur lui en ce qui concerne l'embauche. Le TANU a également convenu avec le TDNU que la direction du HCR n'avait pas donné suffisamment de conseils à M. Saleh sur son nouveau rôle et l'embauche de travailleurs occasionnels. En conséquence, le TANU a souscrit à la conclusion du TCNU selon laquelle la sanction de résiliation de son engagement était disproportionnée. L'UNAT a donc rejeté l'appel incident du Secrétaire général.

En ce qui concerne la demande de M. Saleh de trois ans de salaire de base net à titre d'indemnité compensatoire, l'UNAT a estimé que l'UNDT avait correctement accordé un montant équivalent à son salaire pour la période comprise entre la date de son licenciement illégal et l'expiration de son mandat. engagement à durée déterminée. Bien que M. Saleh ait fait valoir que son engagement était susceptible d'être renouvelé, l'UNAT a estimé que cela était contraire aux principes bien établis selon lesquels les engagements de durée déterminée ne comportent aucune attente de renouvellement. L'UNAT a également estimé que la demande d'indemnisation de M. Saleh pour préjudice moral était farfelue et non étayée par des preuves. En conséquence, le TANU a estimé que le Tribunal n'avait pas commis d'erreur dans sa

détermination de l'indemnisation. L'UNAT a rejeté son appel.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Dans le jugement n° UNDT/2022/064, M. Saleh a contesté la décision du HCR de le licencier à titre de mesure disciplinaire pour ses actions consistant à faire pression sur deux managers qui travaillaient pour une autre entité pour qu'ils embauchent certaines personnes comme journaliers. Le Tribunal du contentieux administratif a fait droit à sa demande et a annulé la décision. M. Saleh a fait appel du montant de l'indemnité compensatoire qui lui a été accordée par le Tribunal; et le Secrétaire général a fait appel incident de la décision du Tribunal du contentieux du Tribunal selon laquelle les actes de M. Saleh ne constituaient pas une faute.

Principe(s) Juridique(s)

En ce qui concerne la portée du contrôle judiciaire dans les affaires disciplinaires, il est bien établi que le rôle du Tribunal du contentieux administratif est d'examiner : i) si les faits sur lesquels repose la mesure disciplinaire ont été établis ; ii) si les faits établis constituent une faute ; iii) si la sanction est proportionnée à l'infraction ; et iv) si les droits du membre du personnel à une procédure régulière ont été respectés. Lorsque le licenciement d'un membre du personnel constitue la sanction disciplinaire imposée, l'Administration doit démontrer des preuves claires et convaincantes que le membre du personnel a commis la faute pour étayer cette grave issue.

L'Administration est liée par les motifs établis dans une lettre de sanction disciplinaire. L'inclusion des motifs d'une décision est essentielle pour que les tribunaux du contentieux administratif et d'appel puissent exercer un contrôle judiciaire des décisions administratives, notamment en évaluant si elles étaient arbitraires, capricieuses ou illégales.

Le Tribunal d'appel n'est pas une instance permettant à une partie de réargumenter son argument sans identifier les défauts spécifiques et sans démontrer pour quels motifs le jugement attaqué est erroné.

Le principe de proportionnalité exige qu'une mesure disciplinaire imposée à un membre du personnel soit proportionnée à la nature et à la gravité de sa faute. L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer une mesure disciplinaire qu'elle juge appropriée aux circonstances d'une affaire, et le Tribunal ne devrait pas interférer avec le pouvoir discrétionnaire de l'administration, à moins qu'il ne soit entaché d'irrationalité ou arbitraire.

Accepter l'idée selon laquelle il convient de faire preuve d'une déférence générale sans conteste à l'égard des décisions administratives du Secrétaire général nierait le pouvoir de contrôle et laisserait les fonctionnaires de l'Administration libres de tout contrôle judiciaire sur leurs décisions d'emploi.

Bien que le Tribunal d'appel exerce son pouvoir discrétionnaire pour établir le montant de l'indemnité compensatoire, il doit généralement donner une certaine justification et fixer un montant approximatif qu'il considère comme une substitution appropriée à l'annulation ou à l'exécution spécifique dans les circonstances. En d'autres termes, l'indemnisation doit être fixée selon une approche raisonnée et au cas par cas.

La détermination du montant de l'indemnité compensatoire dépendra des circonstances de chaque cas, mais certains facteurs pertinents qui peuvent être pris en compte, entre autres, sont la nature du poste précédemment occupé, le temps restant à occuper par un membre du personnel sur leur nomination et leur attente de renouvellement.

Résultat

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

Applicants/Appellants

Wassim Saleh

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

2022-1725

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

1 Aoû 2023

President Judge

Juge Halfeld

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Indemnité compensatoire

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Abus d'autorité

Mesure ou sanction disciplinaire

Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts

Droit Applicable

Règlement du personnel

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

TANU Statut du Tribunal

- Article 9.1(b)

Jugements Connexes

2017-UNAT-718
2017-UNAT-742
2021-UNAT-1121
2019-UNAT-909
2019-UNAT-927
2017-UNAT-711
2015-UNAT-540
2018-UNAT-859
2022-UNAT-1298
2010-UNAT-084
2019-UNAT-899
2017-UNAT-712
2018-UNAT-849
2017-UNAT-780
2017-UNAT-721
2013-UNAT-311
2012-UNAT-261
2011-UNAT-119