

2023-UNAT-1369, Andrew Webster

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a estimé que la Commission paritaire de recours avait apporté des modifications internes considérables à sa législation pour satisfaire aux exigences de l'article 2(10) du Statut du Tribunal d'appel. Elle a estimé que la Commission paritaire de recours ne fournissait plus uniquement des conseils ou de simples recommandations au Secrétaire général de l'ISA, mais plutôt des décisions finales et, par conséquent, constituait une procédure neutre de première instance.

L'UNAT a estimé que la simple lecture des faits ne laissait aucun doute sur le fait que : i) au moment où la décision contestée a été prise, il n'y avait aucune volonté d'abandon de poste de la part du requérant ; ii) malgré son mauvais état de santé mentale médicalement certifié, le recourant entreprenait, au moment où la décision attaquée a été prise, des mesures raisonnables pour se conformer aux exigences de certification de la prolongation de son congé de maladie ; iii) son congé de maladie a ensuite été certifié rétroactivement pour couvrir la période du 19 juin au 30 septembre 2017, y compris la date à laquelle la décision administrative contestée a été prise (14 juillet 2017) ; et iv) la certification d'un congé de maladie rétroactif était légale et avait été utilisée dans le passé au moins une fois, le 2 mai 2017, pour la période du 18 avril 2017 au 18 mai 2017, lorsque le requérant a pris son premier congé de maladie après l'attaque. .

L'UNAT a estimé que l'ISA n'avait pas respecté l'Instruction administrative des Nations Unies ST/AI/400 (Abandon de poste) qui prévoyait qu'en cas d'absence non autorisée, une procédure en deux lettres devait être observée afin de vérifier si le fonctionnaire a abandonné le poste entraînant sa séparation pour ce motif. Il a en outre noté que cette procédure en deux lettres reflétait un principe fondamental consistant à donner au fonctionnaire un préavis et la possibilité d'être entendu avant de prendre la mesure drastique de cessation de service pour cause d'abandon de poste et qu'il n'y avait aucune preuve en l'espèce que l'ISA avait fourni une telle procédure régulière. L'UNAT a conclu que même si l'Agence n'était pas explicitement tenue dans son Règlement du personnel de suivre les procédures

énoncées dans ST/AI/400, le fait qu'elle ignorait totalement les principes fondamentaux du préavis et de la possibilité d'être entendu avant une déclaration d'abandon de poste , était inexcusable.

En outre, elle a considéré que l'Agence n'avait pas suivi le principe selon lequel toute tentative de contact avec le requérant aurait dû avoir lieu une fois l'absence non autorisée survenue (et non pendant l'arrêt de maladie autorisé) et que, par conséquent, toute tentative de contact avec lui alors qu'il était toujours en congé de maladie certifié, étaient sans conséquence aux fins de la présente affaire. Elle a en outre conclu qu'en raison d'un manque de communication avec lui pendant certaines périodes, il était nécessaire de lui fournir une notification officielle de ce risque pour son statut d'emploi actuel afin d'éviter tout doute ou d'obtenir des assurances supplémentaires quant à son intention d'abandonner son poste.

Compte tenu de ce qui précède, l'UNAT a estimé que l'ISA n'avait donné au requérant aucune possibilité de répondre au risque d'être considéré comme ayant abandonné son poste et a plutôt pris une décision précipitée de le licencier pour des motifs qui étaient juridiquement insuffisants pour constater l'abandon de poste.

L'UNAT a partiellement fait droit à l'appel et annulé la décision de la Commission paritaire de recours du 22 septembre 2022 dans l'affaire n° ISA/JAB/2017/01. Elle a ordonné que le salaire du recourant de juillet au 30 septembre 2017, y compris tous les avantages et droits y afférents, s'il n'a pas déjà été versé au titre d'un arrêt de maladie, lui soit versé. Elle a en outre estimé que le secrétaire général de l'ISA pourrait choisir de verser à la place une indemnité compensatoire d'un montant équivalent à deux ans de salaire de base net. Elle a refusé tous les autres recours demandés par l'appelant.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant, ancien fonctionnaire de l'Autorité internationale des fonds marins (ISA), a contesté la décision de l'Administration de le licencier pour abandon de poste (décision contestée). Dans sa décision du 22 septembre 2022 dans l'affaire n° ISA/JAB/2017/01, la Commission paritaire de recours de l'ISA (JAB) a confirmé que le requérant avait été agressé et volé en avril 2017, ce qui l'avait conduit à prendre des congés de maladie successifs. congé et qu'il n'existait aucune preuve sérieuse qu'il avait exercé (ou cherché à exercer) un autre emploi pendant son absence.

Toutefois, elle a en outre conclu que le requérant ne s'était pas présenté au travail après l'expiration de son dernier certificat médical, n'avait pas répondu à l'administration et ne s'était pas conformé à son obligation de produire en temps utile un certificat médical adéquat. La Commission paritaire de recours a estimé qu'un tel manquement n'était pas affecté par l'attestation de congé de maladie délivrée a posteriori par le Département des services médicaux des Nations Unies (MSD). Par conséquent, elle a conclu que la décision de l'Administration était légale et que le Secrétaire général de l'ISA n'était pas tenu de réexaminer sa décision de licencier le requérant.

Principe(s) Juridique(s)

Conformément à l'article 2 (10) du Statut du Tribunal d'appel, afin d'établir la compétence de l'UNAT, une agence, une organisation ou une entité doit recourir à une procédure neutre de première instance qui comprend un dossier écrit et une décision écrite fournissant les motifs, les faits et le droit. Le responsable d'une agence ou d'une organisation dont la décision fait l'objet d'un appel ne peut pas être le décideur final de cette procédure de première instance.

La notion d'abandon de poste contenue dans le Règlement du personnel de l'ISA étant vague et qu'il n'existe aucune autre disposition dans le cadre juridique de l'ISA, il est nécessaire de recourir à l'Instruction administrative des Nations Unies ST/AI/400 (Abandon de poste) pour combler les lacunes de la loi. L'utilisation des instruments juridiques des Nations Unies par une agence vise à harmoniser les normes d'emploi internationales et, dans la mesure du possible, des normes, méthodes et arrangements communs en matière de personnel conçus pour éviter des différences injustifiées dans les termes et conditions d'emploi et pour faciliter l'échange de personnel dans afin de tirer le meilleur parti de leurs services.

L'absence temporaire et injustifiée du travail d'un fonctionnaire ne peut pas être automatiquement considérée comme un abandon de poste, sans qu'une enquête soit menée sur son intention. L'élément objectif de l'absence non autorisée doit être interprété dans le contexte de l'élément subjectif de l'action ou de l'inaction du fonctionnaire. Une simple absence non autorisée ne suffit pas à établir que l'agent a effectivement abandonné son poste.

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 accomplir par un membre du personnel en sa nomination et son espérance de renouvellement.

Aucune loi n'oblige l'Agence à fournir une lettre de référence satisfaisante.

Selon l'article 9(2) du Statut du Tribunal d'appel, un constat d'abus manifeste de la procédure d'appel par l'Agence est une condition pour l'attribution des dépens et le remboursement des frais juridiques à son encontre.

Résultat

Appel accordé en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

La décision contestée de cessation de service est annulée ; une indemnité tenant lieu de réintégration fixée à deux ans de salaire de base net.

Applicants/Appellants

Andrew Webster

Entité

AIFM

Numéros d'Affaires

2022-1744

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

Prestations et droits

Congé de maladie

Compensation

Indemnité compensatoire

Compétence / recevabilité (TANU)

Cessation de service

Abandon de poste

Droit Applicable

Accords, conventions et traités (etc.)

- ISBA/ST/AI/2017/2
- ISBA/ST/SGB/2020/1/amend 1

Statut et Règlement du personnel de l'autorité interationale des fonds marins

- Disposition 11.1
- Rule 11.2
- Disposition 11.3
- Disposition 5.1

- Disposition 6.2
- Disposition 9.1

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.10
- Article 9.2

Jugements Connexes

2020-UNAT-983

2019-UNAT-957

2021-UNAT-1148

2022-UNAT-1217

2019-UNAT-916

2019-UNAT-897

2019-UNAT-942

2019-UNAT-899

2017-UNAT-712