

2022-UNAT-1291, Korkut Yavuz

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a confirmé la conclusion du TDNU selon laquelle la décision de l'Administration de ne pas constituer une commission d'enquête visant à établir les faits contre le FRO et le SRO de M. Yavuz était légale, car les incidents décrits dans la plainte de M. Yavuz ne fournissaient pas de motifs suffisants pour qu'ils se soient livrés à un comportement interdit (harcèlement, abus d'autorité) mais relevait du domaine des désaccords sur le lieu de travail. L'UNAT a estimé que M. Yavuz n'avait pas démontré que les incidents mentionnés dans sa plainte concernant la conduite de son FRO et de son SRO étaient motivés de quelque manière que ce soit par l'une des caractéristiques ou traits (ou similaires) énumérés à l'article 1 du ST/SGB. /2008/5, ou la manière dont M. Yavuz a été traité injustement par rapport à d'autres catégories de membres du personnel, ou l'utilisation inappropriée d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité à son encontre par son FRO et son SRO, autre que l'exercice normal de ses fonctions. pouvoirs de gestion par eux,

M. Yavuz affirme que le Tribunal du contentieux administratif a appliqué une définition incorrecte du harcèlement. Plus précisément, M. Yavuz cite l'article 1.2 de la norme ST/SGB/2008/5, qui stipule que « [l]e harcèlement est tout comportement inapproprié et importun dont on peut raisonnablement s'attendre ou être perçu comme offensant ou humiliant une autre personne ». Sur la base de cette disposition, M. Yavuz fait valoir que « la deuxième partie de ce critère est purement subjective, exigeant que l'action « soit perçue comme provoquant une offense ou une humiliation » sans enquête quant à son caractère raisonnable ». Il soutient en outre que, tant qu'un individu trouve un comportement importun et se sent offensé et humilié par celui-ci, ce comportement doit automatiquement être considéré comme du harcèlement ou, à tout le moins, comme un harcèlement possible et nécessiterait une enquête. À l'appui de ses arguments, M. Yavuz cite un certain nombre de constatations factuelles formulées par le Tribunal du contentieux des Nations Unies dans le jugement n° UNDT/2021/062, qui a statué sur sa contestation de la décision de ne pas renouveler son engagement, qu'il qualifie de « faits établis qui indiquent clairement une conduite possible conforme à la définition du

harcèlement et de l'abus de pouvoir ». 70. La proposition interprétative avancée de M. Yavuz concernant les dispositions législatives citées est déplacée. Il en va de même pour l'interprétation par M. Yavuz des conclusions formulées par le Tribunal du Tribunal dans le jugement n° UNDT/2021/062, qui n'étaient pas, comme le soutient à juste titre le Secrétaire général, l'argument selon lequel le Tribunal aurait dû considérer que sa plainte était recevable. une norme qui aurait dû obliger l'Administration à ouvrir une enquête. 71. Aux termes de l'article 1.2 de la norme ST/SGB/2008/5, le harcèlement comprend les comportements « dont on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'on puisse s'attendre à ce qu'ils soient perçus comme susceptibles d'offenser ou d'humilier une autre personne ». Il n'est pas nécessaire d'établir que l'agresseur présumé était mal intentionné, à savoir que le motif de l'agresseur présumé n'exclut pas que sa conduite aille au-delà de la portée du harcèlement. Néanmoins, le critère n'est pas subjectif, car il se concentre sur la conduite elle-même et exige un examen objectif visant à déterminer si elle pourrait être attendue ou perçue comme offensante ou humiliante pour une personne raisonnable. 72. Sur cette question, le juge du Tribunal a fait référence au jugement n° UNDT/2021/062, dans lequel le Tribunal a estimé, entre autres, que la performance de M. Yavuz n'avait pas été gérée ou évaluée de manière juste et objective par son BOF. et SRO, car il a été influencé par les contrastes entre eux et M. Yavuz. Cependant, le Tribunal a tout d'abord souligné qu'« une chose est le mauvais usage des pouvoirs de gestion – dans le cas présent, la mauvaise évaluation de la performance qui est une situation objective (liée aux résultats) – et une autre chose est l'abus de pouvoir. autorité dans l'évaluation des performances (une évaluation des performances abusive), ce qui nécessite quelque chose de plus, c'est-à-dire l'ampleur du préjudice et du dommage, ou du moins la conscience de l'injustice de l'évaluation des performances dans sa réalisation. »²¹ Dans ce contexte, le Tribunal du PNUD a jugé que le FRO et le SRO avaient agi de bonne foi, convaincus d'exercer leurs fonctions au mieux de leurs capacités, sans intention avérée d'abuser de leur position et/ou de sous-estimer délibérément ou, pire encore, de nuire au membre du personnel. « Les supérieurs hiérarchiques du requérant ont suivi le processus d'évaluation des performances et aucun signe de discrimination ou d'abus de pouvoir ne ressort du dossier, bien que le résultat de l'évaluation des performances ait été objectivement injuste. »²² 74. Bien que la première analyse du comportement du plaignant et de son raisonnement par le Tribunal des Nations Unies mentionnée ci-dessus, faisant référence aux motivations du FRO et du SRO, soit erronée, car elle semble avoir appliqué de manière incorrecte un critère subjectif pour établir un comportement interdit, elle est, néanmoins, cela n'a aucune

importance pour trancher la question essentielle en l'espèce, à savoir si, du point de vue du troisième spectateur objectif, ce même comportement fournit des raisons suffisantes pour que les faits allégués puissent constituer de tels faits au sens du droit applicable. À cet égard, comme nous l'avons déjà évoqué, la conclusion finale du Tribunal est correcte. 75. En fait, un examen attentif du raisonnement du Tribunal indique qu'il a considéré qu'il existait un lien rationnel entre les éléments de preuve, la décision contestée, les raisons invoquées pour la justifier et l'objectif de la décision ST/SGB/2008/5 (à savoir empêcher et discipliner une conduite interdite). En tout état de cause, un appel ne s'adresse pas à l'encontre du raisonnement du tribunal inférieur ; c'est contraire à l'ordre. 76. Il convient de noter que, bien que le Tribunal ait formulé des conclusions expresses sur les motivations du FRO et du SRO ainsi que sur l'absence de préjudice ou de dommage, éléments constitutifs du processus administratif visant à constituer un groupe d'enquête sur la plainte pour infractions interdites déposée par M. Yavuz comportement, nous comprenons qu'il a également examiné si objectivement le même comportement des auteurs présumés pouvait raisonnablement être perçu comme offensant ou humiliant, ou constituait un abus d'autorité. Sur cette base, le Tribunal est parvenu à sa conclusion finale correcte selon laquelle les différents incidents décrits dans la plainte de M. Yavuz « ne divulguent aucune conduite interdite possible en vertu de la norme ST/SGB/2008/5 de la part de son FRO ou SRO »,24 c'est-à-dire que les circonstances générales de l'affaire particulière n'offrent pas au moins une chance raisonnable que les faits allégués peut constituer un comportement interdit au sens de la loi. 78. Bien qu'il soit clair que M. Yavuz était mécontent de son évaluation de performance et de ses relations de travail avec son FRO et son SRO et qu'il y avait des tensions dans son environnement de travail, la simple existence d'une plainte pour harcèlement et abus d'autorité ne rend pas le Les allégations pertinentes sont vraies et cela ne considère pas non plus cette plainte, en soi, comme un motif suffisant pour que l'Administration ouvre une enquête formelle d'établissement des faits sur la faute alléguée. L'existence de problèmes interpersonnels ne constitue pas en soi un harcèlement ou un abus d'autorité, et la notion d'« abus d'autorité » ne couvre pas non plus tous les cas de comportement impoli et maladroit, comme l'a estimé à juste titre le Tribunal du contentieux du Tribunal en se référant à son arrêt dans l'affaire Benfield-Laporte (UNDT/2013/162),25 confirmé par l'UNAT dans son jugement n° 2015-UNAT-505. 79. Sur la base de ces propositions juridiques, le Tribunal a ensuite estimé que l'Administration avait agi dans le cadre de ses pouvoirs lorsqu'elle avait décidé de ne pas créer de commission d'enquête pour l'établissement des faits. Puisqu'il n'y avait pas de motifs suffisants de croire que le

FRO et le SRO avaient commis un comportement interdit au sens de la norme ST/SGB/2008/5, l'Administration n'a pas pu procéder de la manière demandée par M. Yavuz, à savoir ouvrir une enquête formelle. contre eux. 80. Nous sommes d'accord avec cette conclusion. Rien n'indique en l'espèce que cet exercice du pouvoir discrétionnaire était inapproprié en raison du fait que l'Administration n'avait pas pris en compte des considérations pertinentes ou en raison de la prise en compte de facteurs non pertinents. Par conséquent, la présomption de régularité de la décision administrative attaquée demeure. De plus, comme l'a indiqué à juste titre le Tribunal du contentieux administratif, la jurisprudence prévoit que les tribunaux ne peuvent pas remplacer les décideurs dans de telles questions de pouvoir discrétionnaire. Enfin, les arguments de M. Yavuz concernant la décision MEU du 31 octobre 2019 ne sont pas pertinents en appel. Seules les décisions de l'ASG rejetant ses demandes d'ouverture d'une enquête d'établissement des faits contre le FRO et le SRO de M. Yavuz sont susceptibles d'un contrôle judiciaire en appel. Le contrôle hiérarchique est une simple condition de recevabilité d'une requête devant le Tribunal du contentieux administratif et ne fait pas partie de la décision administrative contestée.²⁶ Les questions soulevées en appel par M. Yavuz au sujet de la décision du MEU n'ont aucune pertinence juridique et ne seront donc pas prises en compte. être examinée par le Tribunal d'appel. Demande de dommages-intérêts pour tort moral 82. La demande de dommages-intérêts pour tort moral présentée par M. Yavuz est rejetée. Aucune illégalité n'ayant été constatée, rien ne justifie l'octroi d'une quelconque indemnisation. Comme ce Tribunal l'a déjà déclaré, « une indemnisation ne peut être accordée lorsqu'aucune illégalité n'a été établie ; elle ne peut être accordée qu'en l'absence de violation des droits du fonctionnaire ou de faute administrative nécessitant réparation. »²

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

M. Korkut Yavuz, ancien fonctionnaire qui occupait le poste de spécialiste des affaires économiques à la classe P-3 à la CEE-ONU avec un engagement de durée déterminée, a contesté devant le Tribunal du contentieux administratif la décision de ne pas enquêter sur sa plainte au titre de la norme ST/SGB/2008/5. contre son FRO et son SRO . Le Tribunal du contentieux administratif a estimé que le comportement allégué par M. Yavuz ne justifiait pas l'ouverture d'une enquête et qu'il n'y avait aucune base permettant de conclure que la décision contestée était illégale. Le Tribunal du contentieux administratif a donc rejeté la demande de M.

Yavuz dans son intégralité.

Principe(s) Juridique(s)

Il existe un engagement selon lequel toutes les organisations internationales doivent avoir une « tolérance zéro » à l'égard du harcèlement sur le lieu de travail et ne toléreront pas de conduite pouvant être interprétée comme du harcèlement, du harcèlement sexuel ou un abus d'autorité. Cela est particulièrement vrai pour les Nations Unies, car un tel comportement est contraire à l'esprit de la Charte des Nations Unies, de son Statut et Règlement du personnel et des Normes de conduite de la fonction publique internationale. La politique de « tolérance zéro » vise à fournir un environnement sûr à tous les employés des Nations Unies, exempt de discrimination pour quelque motif que ce soit et de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel.

En règle générale, cette politique vise à aborder la question du harcèlement au travail principalement au moyen de deux méthodes. Le premier, le plus immédiat, a pour objectif correctif de remédier à tout éventuel comportement inapproprié et d'appliquer les mesures nécessaires en fonction de la situation. Le deuxième, plus large, a pour objectif préventif de promouvoir un environnement de travail positif et de prévenir les comportements inappropriés sur le lieu de travail.

En règle générale, le fait d'engager des poursuites disciplinaires contre un fonctionnaire relève du privilège de l'Organisation elle-même et il n'est pas légalement possible de contraindre l'Administration à prendre des mesures disciplinaires. L'Administration dispose d'un certain pouvoir discrétionnaire quant à la manière de procéder à l'examen et à l'évaluation d'une plainte et quant à l'opportunité d'ouvrir une enquête sur tout ou partie des allégations. Ce n'est que dans des situations particulières (c'est-à-dire en cas d'accusation grave et raisonnable) qu'un membre du personnel a le droit à une enquête contre un autre membre du personnel qui peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire en vertu de l'article 2(1)(a) du Tribunal du Tribunal. Statut et article 2 du Statut du TANU. Cependant, le pouvoir discrétionnaire de l'Administration peut également être limité dans le sens inverse. Il existe des situations où la seule décision possible et légale de l'Administration est de refuser la demande d'un membre du personnel d'entreprendre une enquête d'établissement des faits contre un autre membre du

personnel. En vertu de ces dispositions, une enquête d'établissement des faits ne peut être entreprise que s'il existe des motifs suffisants ou, respectivement, des raisons de croire qu'un fonctionnaire a eu un comportement insatisfaisant pour lequel une mesure disciplinaire peut être imposée. Par conséquent, en l'absence de tels motifs ou raisons, l'Administration n'est pas autorisée à ouvrir une enquête contre un membre du personnel. Cela est dû au fait que le simple fait d'ouvrir une enquête au titre des normes ST/SGB/2008/5 ou ST/AI/2017/1 peut avoir un impact négatif sur le fonctionnaire concerné.

En ce qui concerne le pouvoir discrétionnaire de l'Administration, celle-ci est tenue de l'exercer légalement, conformément à l'objet de la loi d'habilitation et dans les limites légales en vigueur. L'Administration n'a pas valablement exercé son pouvoir discrétionnaire si elle a traité une question administrative particulière de la même manière qu'elle l'a toujours fait, sans aucune considération supplémentaire, ou si elle a agi en croyant à tort qu'elle était contrainte de faire un choix spécifique, à l'exclusion de tout autre choix parmi les différentes pistes d'action qui s'offrent à lui. Dans ces situations, l'Administration n'a pas, illégalement, procédé à un exercice de mise en balance des intérêts concurrents, en considérant tous les aspects pertinents pour l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, afin de choisir la ligne d'action appropriée.

Le pouvoir discrétionnaire de l'Administration n'est pas absolu. L'Administration a l'obligation d'agir de bonne foi et de se conformer aux lois applicables. La confiance mutuelle entre l'employeur et l'employé est implicite dans tout contrat de travail. Les deux parties doivent agir raisonnablement et de bonne foi.

Lorsqu'il juge de la validité de l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'Administration en matière administrative, comme dans le cas présent, le tribunal de première instance détermine si la décision est légale, rationnelle, procédurale correcte et proportionnée. Le tribunal de première instance peut examiner si des éléments pertinents ont été ignorés et des éléments non pertinents pris en compte, et également examiner si la décision est absurde ou perverse. Il n'appartient pas au tribunal de première instance d'apprécier le bien-fondé du choix effectué par l'Administration parmi les différentes voies d'action qui s'offrent à elle. Il n'appartient pas non plus au tribunal de première instance de substituer sa propre décision à celle de l'Administration.

À la suite du contrôle judiciaire, le tribunal de première instance peut juger la décision administrative contestée déraisonnable, injuste, illégale, irrationnelle, procédurale incorrecte ou disproportionnée. Au cours de ce processus, le tribunal de première instance ne procède pas à un examen fondé sur le mérite, mais à un contrôle judiciaire. Le contrôle judiciaire vise davantage à examiner la manière dont le décideur est parvenu à la décision contestée et non le bien-fondé de la décision du décideur. Ce processus peut donner l'impression au profane que le tribunal a agi comme autorité d'appel à l'égard de la décision administrative du décideur. Il s'agit là d'une méconnaissance de la tâche délicate que représente la conduite d'un contrôle judiciaire, car la déférence qui est due est toujours exercée à l'égard du décideur.

Le Tribunal du contentieux administratif dispose d'un large pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 18(1) de son Règlement de procédure pour déterminer l'admissibilité de toute preuve et le poids à accorder à cette preuve. Les conclusions de fait du Tribunal ne peuvent être remises en question en vertu de l'article 2(1)(e) du Statut du Tribunal d'appel qu'en cas d'erreur de fait entraînant une décision manifestement déraisonnable, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le Tribunal est conscient que le juge qui entend l'affaire a une appréciation de toutes les questions à trancher et des éléments de preuve dont il est saisi.

Aux termes de l'article 1.2 de la norme ST/SGB/2008/5, le harcèlement comprend les comportements « dont on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'on puisse s'attendre à ce qu'ils soient perçus comme susceptibles d'offenser ou d'humilier une autre personne ». Il n'est pas nécessaire d'établir que l'agresseur présumé était mal intentionné, à savoir que le motif de l'agresseur présumé n'exclut pas que sa conduite aille au-delà de la portée du harcèlement. Néanmoins, le critère n'est pas subjectif, car il se concentre sur la conduite elle-même et exige un examen objectif visant à déterminer si elle pourrait être attendue ou perçue comme offensante ou humiliante pour une personne raisonnable.

La simple existence d'une plainte pour harcèlement et abus de pouvoir ne rend pas les allégations pertinentes vraies et ne signifie pas non plus que cette plainte, en soi, constitue un motif suffisant pour que l'Administration s'engage dans une enquête formelle d'établissement des faits sur les allégations. Inconduite.

L'existence de problèmes interpersonnels ne constitue pas en soi un harcèlement ou un abus d'autorité, et la notion d'« abus d'autorité » ne couvre pas non plus tous les cas de comportement impoli et maladroit.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

L'appel est rejeté et le jugement n° UNDT/2021/129 est confirmé.

Applicants/Appellants

Korkut Yavuz

Entité

CENUE

Numéros d'Affaires

2022-UNAT-1291

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

16 Déc 2022

President Judge

Juge Raikos

Juge Colgan

Juge Halfeld

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Enquête sur les faits

Pouvoir discrétionnaire

Enquêtes

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5
- ST/CSG/2019/8

TANU Statut du Tribunal

- Article 2
- Article 2.1(a)
- Article 2.1(e)

TCNU Règlement de procédure

- Article 18.1

TCNU Statut

Jugements Connexes

2016-UNAT-697

2021-UNAT-1171

2017-UNAT-787

2015-UNAT-505

2015-UNAT-518/Corr.1

2010-UNAT-100
2010-UNAT-099
2019-UNAT-927
2019-UNAT-915
2018-UNAT-814
2018-UNAT-849
2017-UNAT-798
2015-UNAT-582
2015-UNAT-546
2011-UNAT-123
2016-UNAT-699
2015-UNAT-508
2015-UNAT-537
2014-UNAT-420
2010-UNAT-095