

UNDT/2022/089, Lanla Kamara-Joyner

Décisions du TANU ou du TCNU

Le blâme écrit

Base factuelle de l'imposition de la mesure

L'UNPAD, en tant que groupe d'intérêt spécial ad hoc, défend les questions relatives aux conditions de travail des membres du personnel d'ascendance africaine au sein des Nations Unies.

L'UNOMS a été créée "pour mettre à disposition des services confidentiels de personnes impartiales et indépendantes afin de traiter les questions liées au travail des membres du personnel" (voir ST/SGB/2016/7, paragraphe 1.1). L'UNOMS est guidée dans son travail par quatre principes fondamentaux, à savoir l'indépendance, la confidentialité, la neutralité et l'informativité.

Il ressort des informations figurant au dossier que le rôle de la requérante en tant que présidente de l'UNPAD était bénévole, tandis que sa fonction officielle demeurait celle d'une responsable de la résolution des conflits au sein de la MONUS. Les preuves ont montré qu'en effet, le rôle de la requérante au sein de l'UNPAD portait atteinte à la neutralité et à l'indépendance de la MONUS. La requérante a été informée à plusieurs reprises de ce conflit d'intérêts par son superviseur, mais n'a pas pris de mesures correctives.

Le Tribunal a estimé que les faits sur lesquels la mesure administrative était fondée avaient été correctement établis selon la norme de preuve applicable, à savoir la prépondérance de la preuve.

Nature de la mesure appliquée et proportionnalité

Le Tribunal a noté qu'avant l'émission de la lettre de réprimande, la requérante avait été informée du conflit d'intérêts et qu'elle avait eu de multiples occasions d'y remédier et d'éviter une action administrative. La requérante n'a pris aucune

mesure corrective et, dans ces circonstances, le Tribunal a estimé que la décision du Médiateur de lui adresser une réprimande écrite était légale.

Le Tribunal a noté qu'en décidant de la mesure administrative à imposer, le Médiateur a pris en compte les multiples échanges sur la question, l'engagement continu de la requérante auprès de l'UNPAD en tant que présidente, et le fait qu'elle ne pouvait pas fournir à la requérante une affectation en tant que responsable de la résolution des conflits jusqu'à ce que le conflit d'intérêts n'existe plus. Dans ces circonstances, le Tribunal a estimé que l'émission d'une réprimande écrite était une mesure raisonnable.

Droits du requérant à une procédure régulière

Le Tribunal a considéré que la demande du requérant à cet égard n'était pas recevable.

Le refus de travail

Étant donné que la requérante a été informée du conflit d'intérêts et qu'elle a eu la possibilité de corriger la situation, le Tribunal a estimé que la décision du Médiateur de ne pas lui confier de mission en tant que responsable de la résolution des conflits tant que la situation de conflit d'intérêts subsisterait était légale.

La décision de non-renouvellement

La requérante a été informée de la décision de ne pas renouveler son engagement le 16 juin 2021. Elle a présenté sa demande d'évaluation de gestion le lundi 16 août 2021. L'UEM a rejeté sa demande au motif qu'elle avait été introduite en dehors du délai de 60 jours calendaires prévu par la disposition 11.2(c) du Règlement du personnel. La période obligatoire a pris fin, selon l'UEM, le dimanche 15 août 2021.

Le Tribunal a noté que la disposition 11.2(c) du Règlement du personnel relative au dépôt d'une demande d'évaluation de la gestion fait référence à des jours calendaires pour le calcul des délais. Le terme "jours calendaires" n'est ni défini ni qualifié dans le règlement du personnel. Par conséquent, en l'absence d'une disposition spécifique et explicite indiquant le contraire, la règle du personnel 11.2 devrait être applicable selon sa lecture simple.

Le Tribunal a donc jugé que la requête n'était pas recevable en ce qui concerne la décision de non-renouvellement.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante conteste deux décisions 1) de lui refuser la possibilité d'effectuer le travail assigné et de lui adresser un blâme écrit, et 2) de ne pas renouveler son engagement à durée déterminée au-delà de son expiration le 31 août 2021.

Principe(s) Juridique(s)

L'administration a le devoir d'agir de manière équitable, juste et transparente dans ses relations avec les membres du personnel (Matadi et al. 2015-UNAT-592, para. 17), et la validité de l'exercice du pouvoir discrétionnaire est jugée selon les principes juridiques énoncés dans Sanwidi 2010 UNAT 084, au para. 40.

Le contrôle judiciaire porte sur la manière dont le décideur est parvenu à la décision contestée, et non sur le bien-fondé de la décision du décideur (Sanwidi 2010-UNAT-084, paragraphe 42 et Santos 2014-UNAT-415, paragraphe 30).

Bien que le blâme ne soit pas une mesure disciplinaire mais une mesure administrative, en raison de son impact négatif sur la carrière de l'agent concerné, il doit être justifié sur la base de faits fiables, établis selon le niveau de preuve requis, à savoir celui de la "prépondérance de la preuve", et être motivé afin que les Tribunaux aient la capacité d'exercer leur devoir judiciaire de contrôle des décisions administratives et d'assurer la protection des individus, qui serait autrement compromise (Yasin 2019-UNAT-915, para. 47).

Dans le contexte du droit administratif, le principe de proportionnalité signifie qu'une action administrative ne doit pas être plus excessive que nécessaire pour obtenir le résultat souhaité. L'exigence de proportionnalité est satisfaite si une ligne de conduite est raisonnable, mais pas si elle est excessive (Sanwidi 2010-UNAT-084, para. 39).

Le Tribunal du contentieux administratif n'a pas compétence pour lever les délais de l'évaluation de la gestion ou de l'examen administratif (Muratore 2012-UNAT-191, para. 38 ; Christensen 2013-UNAT-335, para. 19 ; Pavicic 2016 UNAT-619, para. 21).

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Lanla Kamara-Joyner

Entité

SNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2021/059

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

27 Sep 2022

Duty Judge

Juge Belle

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Conduite

Pouvoir discrétionnaire

Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

Non-renouvellement

Droit Applicable

Secretary-General's Bulletins

Règlement du personnel

- Article 1.2(m)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(q)
- Disposition 10.2(c)
- Disposition 11.2(c)

TCNU Règlement de procédure

- Article 34

TCNU Statut

- Article 8.3

Jugements Connexes

2015-UNAT-592

2014-UNAT-415

2019-UNAT-915

UNDT/2017/054

UNDT/2021/076

2012-UNAT-209

UNDT/2019/110

2010-UNAT-084

2012-UNAT-191

2013-UNAT-335

2016-UNAT-619

2012-UNAT-225