

2023-UNAT-1394, Sajiv Nair

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a estimé qu'il y avait une nette disjonction dans la décision du Tribunal du contentieux des Nations Unies de faire droit à la demande de M. Nair uniquement en ce qui concerne les mesures disciplinaires (mais pas les mesures administratives), et en même temps d'annuler la décision disciplinaire elle-même. Le TANU a noté la confusion suscitée par la conclusion du Tribunal du Tribunal selon laquelle « aucune faute n'a eu lieu », tout en admettant que M. Nair avait « réagi et utilisé un langage hostile à plusieurs reprises » ce qui justifiait, de l'avis du Tribunal, l'imposition de mesures administratives. . L'UNAT a estimé que les mesures administratives prévues à l'article 10.2(b) du Règlement du personnel sont imposées dans le contexte disciplinaire et qu'il faut conclure à l'existence d'une faute pour les imposer.

L'UNAT a estimé qu'il existait des preuves claires et convaincantes que M. Nair avait commis une faute dans les échanges de courriers électroniques. L'UNAT a estimé que M. Nair n'avait pas agi de la manière attendue d'un professionnel des ressources humaines de haut niveau en adressant à un autre des déclarations abusives, humiliantes et dénigrantes. Ce comportement est qualifié de harcèlement au sens du cadre juridique applicable et la décision disciplinaire de l'Administration doit donc être confirmée.

Le TANU a estimé que la décision du Tribunal du contentieux en matière de sanctions était excessivement indulgente. Eu égard à des cas de fautes similaires, l'UNAT a estimé que la sanction consistant en la perte de deux échelons, le report de deux ans de l'examen des candidatures à une promotion et les autres sanctions administratives étaient cumulativement trop sévères. L'UNAT a conclu que les mesures administratives associées à la censure écrite auraient été suffisantes. Constatant que les mesures administratives et le report de la promotion étaient désormais sans objet, l'UNAT a remplacé la perte de deux échelons par une censure écrite.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Dans le jugement n° UNDT/2022/108, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a fait droit à la demande de M. Nair et a annulé la décision de l'Administration de lui imposer certaines mesures disciplinaires, à la suite d'un constat de faute sous la forme d'e-mails de harcèlement qu'il lui avait envoyés. envoyé à un autre membre du personnel. Toutefois, le Tribunal du contentieux administratif a maintenu les mesures administratives imposées à M. Nair pour cette faute.

Le secrétaire général a fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

Il n'est pas loisible à l'Administration d'imposer une sanction, qu'elle soit disciplinaire ou administrative, sans constater qu'une faute a été commise. La distinction dans l'article 10.2 du Règlement du personnel entre les sanctions disciplinaires et les mesures non disciplinaires ou administratives est une distinction de degré, la gravité de la sanction d'une mesure disciplinaire étant plus sévère que celle d'une mesure administrative.

Le ton agressif et abrasif d'un cadre supérieur ne peut être justifié, même lorsque l'autre membre du personnel a contribué à la tension.

La tâche du Tribunal du contentieux n'est pas de trancher à nouveau la question de la sanction et d'imposer à un salarié une sanction qu'il estime plus appropriée. Une évaluation de la proportionnalité nécessite plutôt l'examen et la mise en balance de considérations concurrentes pour déterminer si des moyens moins drastiques et plus appropriés auraient pu mieux atteindre l'objectif disciplinaire nécessaire. Les facteurs à considérer pour évaluer la proportionnalité d'une sanction comprennent la gravité de l'infraction, l'ancienneté, le dossier disciplinaire du salarié, l'attitude du salarié et sa conduite passée, le contexte de la violation et la cohérence de l'employeur. Il ne s'agit cependant pas d'une liste fermée. La cohérence entre les mesures disciplinaires et autres imposées aux membres du personnel qui commettent une faute identique ou similaire garantit que les différents employés sont traités de la même manière et non de manière disproportionnée par rapport à une faute identique ou similaire.

La cohérence apparaît à la fois simultanément entre les employés en relation avec une faute spécifique et historiquement lors d'une évaluation de cas antérieurs de faute identique ou similaire.

Résultat

Appel accordé en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

La décision disciplinaire est confirmée ; cependant, la mesure disciplinaire de perte de deux échelons de grade est annulée et remplacée par une censure écrite.

Applicants/Appellants

Sajiv Nair

Entité

CEA

Numéros d'Affaires

2022-1765

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

4 Déc 2023

President Judge

Juge Sandhu
Judge Ziadé
Judge Savage

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Mesure ou sanction disciplinaire
Harcèlement (non sexuel)
Mesures non disciplinaires/administratives

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

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

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Article 1.2(f)

Statut du personnel

- Disposition 10.1
- Disposition 10.2(a)
- Disposition 10.2(b)

Jugements Connexes

2012-UNAT-209
2023-UNAT-1370
2023-UNAT-1311
2017-UNAT-781
2017-UNAT-761
2015-UNAT-586
2010-UNAT-084
2018-UNAT-859
2018-UNAT-873