UNDT/2023/142, Brian Seales

Décisions du TANU ou du TCNU

Le Tribunal n’a pas été convaincu par l’affirmation du requérant selon laquelle sa participation aux activités de la Journée du personnel était « essentiellement une conduite privée n’impliquant pas de ressources [de l’ONU] » ou qu’il s’agissait « essentiellement d’un événement social bénévole ». Les exigences d’intégrité, de probité, d’honnêteté et de véracité prévues par le Statut et le Règlement du personnel ne constituent pas de simples « obligations génériques » mais sont spécifiquement destinées à s’appliquer « à toutes les questions affectant le travail et le statut [d’un fonctionnaire] ». […] En conséquence, le Tribunal a conclu que les faits établis dans cette affaire constituent une faute de la part du demandeur. Le Tribunal a également conclu que les faits étaient établis par des preuves claires et convaincantes.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le Requérant a contesté la mesure disciplinaire de « cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement » qui lui avait été imposée.

Principe(s) Juridique(s)

Le Tribunal d'appel a généralement estimé que l'Administration jouit d'un « large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire ; un pouvoir discrétionnaire dans lequel [le Tribunal d’appel] ne s’immiscera pas à la légère ». Ce pouvoir discrétionnaire n’est cependant pas absolu. Comme l'a déclaré le Tribunal d'appel, « lorsqu'il juge de la validité de l'exercice du pouvoir discrétionnaire, (…) le Tribunal du contentieux détermine si la décision est légale, rationnelle, procédurale correcte et proportionnée ».

Concernant la proportionnalité de la sanction, le « test ultime, ou enquête essentielle, est de savoir si la sanction est excessive par rapport à l'objectif de discipline du personnel », et lorsque « la sanction de licenciement est choisie par l'Administration », l'« exigence de La proportionnalité consiste à déterminer si le licenciement est la sanction appropriée et nécessaire pour la faute avérée ou si une autre sanction alternative serait plus appropriée dans les circonstances. « La question à laquelle il faut répondre en dernière analyse est de savoir si le comportement du membre du personnel a conduit à ce que la relation de travail (fondée sur la confiance mutuelle) soit gravement endommagée au point de rendre sa poursuite intolérable ».

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

Compte tenu des 38 années de service du Requérant au sein de l'Organisation et de la proximité de la date de sa retraite obligatoire (« excluant ainsi toute possibilité de récidive » de la faute), la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement , conformément à la disposition 10.2(a)(viii) du Règlement du personnel pourrait apparaître sévère. Toutefois, le Tribunal a estimé que la sanction n’était pas irrationnelle, arbitraire ou autrement excessive par rapport à la nature et à la gravité de l’infraction, au rôle et aux obligations fiduciaires du Requérant, ainsi qu’à l’impact potentiel sur la réputation et les relations extérieures de l’Organisation.

Applicants/Appellants

Brian Seales

Entité

DAGGC

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2022/046

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

26 déc 2023

Duty Judge

Juge Adda

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Fraude, fausse déclaration et fausse certification
Résiliation de l'engagement (voir aussi, Résiliation de l'engagement)
Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Cessation de service

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(f)

Statut du personnel

- Disposition 10.2(a)(viii)

Jugements Connexes

2021-UNAT-1172
2021-UNAT-1177
2021-UNAT-1178
2022-UNAT-1194
2022-UNAT-1254
2022-UNAT-1259
2011-UNAT-164
2019-UNAT-955
2010-UNAT-084
2015-UNAT-549
2019-UNAT-956
2022-UNAT-1216
2022-UNAT-1298
2021-UNAT-1184
2017-UNAT-781
2022-UNAT-1267