

UNDT/2024/077, Castelli

Décisions du TANU ou du TCNU

En ce qui concerne la décision de ne pas convoquer un groupe d'enquête, le Tribunal a rappelé sa jurisprudence qui indique qu'une enquête ne peut être entreprise que s'il existe des motifs suffisants de croire qu'un membre du personnel a eu une conduite insatisfaisante. En l'espèce, le Tribunal a conclu que le requérant n'avait pas fourni de motifs suffisants à l'appui de sa demande.

En ce qui concerne la deuxième décision contestée, le Tribunal s'est également référé à sa jurisprudence constante qui indique qu'il n'y a pas de droit à l'allocation de subsistance. Le Tribunal a plutôt observé qu'un refus de FWA ou un retard dans son approbation sans justification raisonnable, pourrait entraîner un simple fait de mauvaise gestion et non une violation du droit d'un membre du personnel. Après un examen approfondi des preuves, le Tribunal a conclu que le requérant n'avait pas du tout étayé sa plainte et que, par conséquent, sa demande concernant le FWA avait été rejetée.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a estimé que la demande n'était pas fondée et a décidé de la rejeter dans son intégralité.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté deux décisions :

- a. La décision du 9 juin 2023 de ne pas convoquer un groupe d'enquête pour examiner sa plainte contre son ancien premier notateur (« FRO ») ; et
- b. La décision de classer sa plainte du 4 mai 2023 pour conduite insatisfaisante à l'encontre de son agent de liaison principal pour avoir refusé deux demandes d'accord de transfert et tardé à en approuver d'autres, ce qui constituait un abus d'autorité et créait un environnement de travail hostile.

Principe(s) Juridique(s)

Dans cette affaire, le requérant a contesté deux décisions. En tant que tel, il y avait deux principes juridiques applicables qui, sur la base de la jurisprudence constante du Tribunal, stipulent que :

- a. En général, un membre du personnel n'a pas de droit statutaire à une enquête, étant donné que l'Organisation dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant à la manière de procéder à l'examen et à l'évaluation d'une plainte pour conduite prohibée. Une enquête d'établissement des faits ne peut être entreprise que s'il existe des motifs suffisants de croire qu'un membre du personnel a eu un comportement insatisfaisant.
- b. Il n'y a pas de droit à des arrangements de travail flexibles (« FWA »). Toutefois, les demandes d'aménagement du temps de travail formulées par les membres du personnel doivent être accueillies favorablement, lorsque les exigences du service le permettent.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

Castelli

Entité

FINUL

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2023/083

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

14 Oct 2024

Duty Judge

Juge Buffa

Language of Judgment

Anglais

Statut de l'appel

Appel

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Motifs

Décision administrative

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371

Bulletins du Secrétaire général

- ST/SGB/2019/3
- ST/CSG/2019/8
- ST/CSG/2017/1

Jugements Connexes

2023-UNAT-1342

2015-UNAT-505

2015-UNAT-518

2022-UNAT-1232