

UNDT/2024/056, Hunt

Décisions du TANU ou du TCNU

Le Tribunal a conclu que :

a) le demandeur ne satisfaisait pas aux critères qui étayeraient sa demande de protection des dénonciateurs

b) Les faits de la décision attaquée ont été dûment établis. Étant donné que la plaignante possédait les qualifications et l'expérience requises, les attaques de la demanderesse à son endroit n'étaient pas fondées et ne constituaient pas une réponse ou un commentaire juste dans les circonstances. Les préoccupations étaient diffamatoires à l'égard de son professionnalisme et de son intégrité. En conséquence, le demandeur a tenu des propos désobligeants à l'égard du plaignant devant d'autres membres du personnel de la Caisse. De plus, le demandeur a isolé le plaignant au travail ; l'allégation selon laquelle le demandeur a harcelé le plaignant était étayée par des éléments de preuve clairs et convaincants ; il y avait des éléments de preuve clairs et convaincants selon lesquels le demandeur a créé un environnement de travail hostile ou offensant pour le plaignant et a ainsi abusé de son autorité ; il y avait des éléments de preuve clairs et convaincants selon lesquels le demandeur avait divulgué aux médias des renseignements confidentiels et commercialement sensibles au sujet de la transaction du Fonds d'investissement ; il y avait des preuves claires et convaincantes qu'il s'était livré à des activités extérieures non autorisées en faisant du bénévolat auprès d'une entité externe, la CMRR, à des postes administratifs et opérationnels de haut niveau.

c) Les faits établis constituaient légalement une faute au regard des Règlements et règles applicables.

d) La mesure disciplinaire appliquée est proportionnée aux infractions.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La décision d'imposer au Requérant « la mesure disciplinaire de cessation de service assortie d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de licenciement »

Principe(s) Juridique(s)

Le régime juridique en vigueur exige seulement que l'agresseur ait abusé de manière inappropriée d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité contre une autre personne. Il n'est pas nécessaire que l'agresseur ait un pouvoir décisionnel direct, un contrôle et un intérêt en ce qui concerne la carrière de la personne touchée. Il n'est pas nécessaire que la position d'influence, de pouvoir ou d'autorité soit de nature directe entre personnes âgées ou subalternes. De plus, la politique donne à l'abus de pouvoir un sens plus large en ce sens qu'elle comprend les comportements qui créent un environnement de travail hostile ou offensant.

En ce qui concerne le principe de proportionnalité, le Tribunal d'appel a estimé dans son arrêt fondamental dans l'affaire Sanwidi 2010-UNAT-084, comme cela a été affirmé dans de nombreux jugements ultérieurs, que (voir par. 39) : « ... [L]e principe de proportionnalité signifie qu'une mesure administrative ne doit pas être plus excessive qu'il n'est nécessaire pour obtenir le résultat souhaité. L'exigence de proportionnalité est satisfaite si la ligne de conduite est raisonnable, mais non si la ligne de conduite est excessive. Il s'agit d'examiner si l'objectif de l'action administrative est suffisamment important, si l'action a un lien rationnel avec l'objectif et si l'action va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif. Dans l'affaire Egian 2023-UNAT-1333, le Tribunal d'appel a en outre estimé que : « même si les sanctions finalement imposées pouvaient être considérées comme sévères ou sévères, elles n'étaient néanmoins pas déraisonnables, absurdes ou disproportionnées, et le Tribunal d'appel n'a donc pas substitué son jugement à celui de l'Administration » (voir par. 104).

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

Selon le Tribunal d'appel, si les parties s'accordent sur certains faits, le Tribunal du contentieux administratif ne doit pas réexaminer ces faits mais les accepter comme établis (voir Ogorodnikov 2015-UNAT-549, para. 28).

Il incombe à l'administration d'établir, par des preuves claires et convaincantes, que la faute a été commise, ce qui signifie que la véracité des faits allégués est hautement probable (voir le paragraphe 51 de Karkara 2021-UNAT-1172, et de manière similaire, par exemple, dans Molari 2011-UNAT-164 ; Diabagate 2014-UNAT-403 ; Modey-EBI 2021-UNAT-1177 ; Khamis 2021-UNAT-1178 ; Wakid 2022-UNAT-1194 ; Nsabimana 2022-UNAT-1254 ; Bamba 2022-UNAT-1259. Conformément à l'article 9.4 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, et conformément à la jurisprudence constante (voir, par exemple, Maslamani 2010-UNAT-028, para. 20), le rôle du Tribunal est de déterminer : a. Si les faits sur lesquels la sanction disciplinaire était fondée ont été établis ; b. Les faits établis constituent-ils juridiquement une inconduite au sens de la demande ?

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

Hunt

Entité

CCPPNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2023/024

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

4 Sep 2024

Duty Judge

Juge Tibulya

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Abus d'autorité

Mesure ou sanction disciplinaire

Licenciement/séparation

Faits (établissement des) / preuves

Comportement inapproprié ou perturbateur

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2000/13

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2017/2/Rev.1
- ST/CSG/2019/8

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Article 1.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(a)
- Disposition 1.2(f)

TCNU Statut

- Article 9.4

Jugements Connexes

2015-UNAT-549

2021-UNAT-1172

2011-UNAT-164

2014-UNAT-403

2021-UNAT-1177

2021-UNAT-1178

2022-UNAT-1194

2022-UNAT-1254

2022-UNAT-1259

2010-UNAT-084

2023-UNAT-1333