

UNDT/2024/109, Hamam

Décisions du TANU ou du TCNU

La demande du requérant au CR de préparer des questions que les membres du CCQAB pourraient poser à l'USG/OSAA sur les problèmes que les cadres supérieurs avaient contestés au bureau était une violation de l'article 1.2(i) du Statut du personnel qui stipule que « les membres du personnel doivent faire preuve de la plus grande discrétion sur toutes les questions relatives aux affaires officielles. Ils ne communiquent à aucun gouvernement, aucune entité, aucune personne ni aucune autre source des informations dont ils ont connaissance du fait de leur position officielle et dont ils savent ou devraient savoir qu'elles n'ont pas été rendues publiques, sauf dans le cadre normal de leurs fonctions ou avec l'autorisation du Secrétaire général ». Cela montre que le requérant a dirigé les cadres supérieurs dans leur tentative de faire remonter leurs problèmes au CCQAB et de les lier au processus de révision budgétaire qui aurait pu avoir un impact négatif sur le bureau. Le Tribunal a considéré que la conduite du requérant témoignait d'un grave manque de jugement professionnel, d'intégrité et de compétence et qu'elle violait la confiance que l'Organisation avait placée en lui en tant que cadre supérieur. Le requérant a essentiellement utilisé les moyens dont il disposait en tant que directeur au niveau D-2 pour entraver ou renverser les décisions de l'USG/OSAA et, ce faisant, a potentiellement porté atteinte à la réputation du bureau.

Le Tribunal a estimé que la conduite générale du requérant, qui a été établie par des preuves claires et convaincantes, a non seulement violé plusieurs dispositions du Statut et du Règlement du personnel citées plus haut, mais a également fait preuve d'un grave manque d'intégrité et de compétence et a violé la confiance que l'Organisation plaçait en lui en tant que cadre supérieur, et ce pour les raisons suivantes.

Premièrement, le Tribunal a estimé que les exigences de loyauté personnelle du requérant et ses menaces de représailles en cas de déloyauté violaient les dispositions de l'article 1.2(b) du Statut du personnel, qui dispose que les fonctionnaires doivent faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de

compétence et d'intégrité. Les menaces de représailles pour déloyauté proférées par le requérant sont contraires à la disposition 1.2(g) du Règlement du personnel, qui stipule que les fonctionnaires ne doivent pas menacer, exercer ou tenter d'exercer des représailles à l'encontre des fonctionnaires qui exercent leurs droits et leurs devoirs. Le comportement du requérant a constitué un harcèlement et un abus d'autorité sur le lieu de travail, en violation de la disposition 1.2(f) du Règlement du personnel qui stipule que « [t]oute forme de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou sexiste, ainsi que les abus sous quelque forme que ce soit sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, sont interdits ».

Deuxièmement, le Tribunal a estimé que le refus persistant de la requérante de remplir l'e-PAS 2018/2019 du personnel de l'OSAA et de s'engager avec KJ afin d'assumer des responsabilités administratives en tant qu'OSR constituait une faute.

Troisièmement, le Tribunal a estimé que le refus du requérant de participer à la dernière phase du processus de planification et de préparation du budget 2020 d'OSAA constituait une faute. Le requérant ne s'est pas acquitté de ses fonctions de haut fonctionnaire d'OSAA chargé de travailler sur le processus budgétaire, en violation de l'article 1.2(e) du Statut du personnel, et son refus persistant de suivre les demandes de l'USG/OSAA de travailler sur le processus budgétaire constitue une insubordination en violation de l'article 1.2(a) du Statut du personnel, qui stipule que « [l]es membres du personnel suivent les directives et les instructions dûment émises par le Secrétaire général et par leurs supérieurs hiérarchiques ».

Quatrièmement, le Tribunal a estimé que la participation du requérant à la formation d'une opposition aux instructions, aux directives et à l'autorité de l'USG/OSAA constituait une faute en violation de la règle 1.2(a) et de l'article 1.2(b) du Statut du personnel. La conduite de la requérante visait à faire échouer les réformes du SG/OSAA et à contrecarrer son leadership à l'OSAA.

Le Tribunal a estimé que la sanction imposée au requérant était proportionnée, étant donné que le requérant s'est livré à un ensemble d'actions, telles que décrites ci-dessus, qui constituent une faute. Par conséquent, sa conduite n'a pas seulement montré qu'il ne respectait pas les normes de conduite exigées d'un fonctionnaire international, mais elle a également montré qu'il ne tenait pas compte des règles de l'Organisation. La conduite du requérant a sapé la confiance que l'Organisation plaçait en lui. Cette confiance est essentielle pour la continuité de l'action de l'Organisation.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant, ancien membre du personnel du Bureau du conseiller spécial pour l'Afrique (« OSAA »), a contesté la décision de lui infliger la sanction disciplinaire de la cessation de service avec indemnité de préavis et sans indemnité de licenciement.

Principe(s) Juridique(s)

L'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure disciplinaire qu'elle considère adéquate aux circonstances d'une affaire et aux actions et au comportement du membre du personnel impliqué, et le Tribunal ne devrait pas interférer avec le pouvoir discrétionnaire de l'Administration à moins que la sanction imposée ne semble être manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessive, abusive, discriminatoire ou absurde dans sa sévérité (voir, par exemple, Kennedy 2024-UNAT-1453 ; Abdrabou 2024-UNAT-1460 ; Portillo Moya 2015-UNAT-523 ; et aussi Sall 2018-UNAT-889, Nyawa 2020-UNAT-1024).

Dans l'affaire Kennedy 2021-UNAT-1184, le Tribunal d'appel a déclaré qu'"une décision sur la sanction appropriée en cas de faute implique un jugement de valeur et la prise en compte d'une série de facteurs. Les facteurs les plus importants à prendre en compte pour évaluer la proportionnalité d'une sanction comprennent la gravité de l'infraction, l'ancienneté, le dossier disciplinaire de l'employé, l'attitude de l'employé et sa conduite passée, le contexte de la violation et la cohérence de l'employeur » (voir, par. 68).

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

Lorsque le licenciement est une issue possible, la faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la véracité des faits affirmés est

hautement probable (voir para. 51 de l'affaire Karkara 2021-UNAT-1172, et de la même manière, par exemple, dans les affaires Modey-Ebi 2021-UNAT-1177, para. 34, Khamis 2021-UNAT-1178, para. 80, Wakid 2022-UNAT-1194, para. 58). Le Tribunal d'appel a en outre expliqué que la preuve claire et convaincante « exige plus qu'une prépondérance de la preuve mais moins qu'une preuve au-delà de tout doute raisonnable - elle signifie que la vérité des faits affirmés est hautement probable » (voir le paragraphe 30 de Molari 2011-UNAT-164). À cet égard, « il incombe à l'administration d'établir que la faute alléguée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise à l'encontre d'un agent a été commise » (voir le paragraphe 32 de l'affaire Turquie 2019-UNAT-955).

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

Hamam

Entité

BCSA

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2022/015

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

11 Déc 2024

Duty Judge

Juge Adda

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Disciplinary matters/ misconduct

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2019/8

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(e)
- Article 1.2(g)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(i)
- Disposition 11.2 (c)

Jugements Connexes

2021-UNAT-1172

2021-UNAT-1177

2021-UNAT-1178

2022-UNAT-1194

2011-UNAT-164
2019-UNAT-955
2024-UNAT-1453
2015-UNAT-523
2018-UNAT-889
2020-UNAT-1024
2021-UNAT-1184