

Affaire n°

La requérante ne s'est pas non plus conformée à cette ordonnance.

5. Par ordonnance n° 084 (NBI/2022), le Tribunal a enjoint à la requérante de déposer ses conclusions finales le 1^{er} août 2022 au plus tard. Par courriel du 21 juillet 2022, le défendeur a également été enjoint de déposer ses conclusions finales dans le même délai. Les parties ont toutes deux déposé leurs conclusions finales le 1^{er} août 2022.

Faits

6. Au moment où la mesure disciplinaire lui a été infligée, la requérante travaillait en tant qu'analyste en ressources humaines au titre d'un contrat d'administratrice recrutée sur le plan national de classe A, échelon 9, mais, comme suite à la sanction, elle a été rétrogradée à la classe A, échelon 5, avec effet au 23 août 2021³.

7. Entre septembre et octobre 2019, alors qu'il menait une enquête sur une affaire sans lien avec l'espèce, le Bureau de l'audit et des investigations (« OAI ») a découvert des informations selon lesquelles la requérante pourrait avoir eu recours à des pratiques de recrutement irrégulières et manqué aux obligations qui lui incombait en tant que membre du personnel⁴.

8. Dès réception des informations mettant en cause la requérante, l'OAI a mené une enquête formelle entre septembre 2019 et février 2020⁵.

9. Le 1^{er} octobre 2019, la requérante a été informée par l'OAI qu'elle faisait l'objet d'une enquête et elle a été interrogée le jour même⁶.

10. Le 12 octobre 2019, la requérante a pris contact avec l'OAI pour obtenir des éclaircissements sur cette notification et savoir si elle pouvait demander conseil à l'Association du personnel du PNUD⁷.

11. Le 16 octobre 2019, l'OAI lui a répondu et lui a fourni des copies des documents relatifs

15. La requérante a présenté des observations le 22 mai 2021¹².

16. Par lettre du 23 août 2021, l'Administratrice associée du PNUD a indiqué à la requérante que les éléments de p Tm3l.BT/F3000912 0 612 792 reWB/F3 12 Tf1 0 0 1 276.53 665.6

20. Il appartient à l'Administration d'établir que la faute a été commise¹⁷ et la faute doit être établie au moyen de preuves claires et convaincantes¹⁸, ce qui signifie que

la requérante a écrit qu'elle s'occuperait de la forme, mais lui transmettait le fond pour information²².

25. La requérante a confirmé qu'elle avait communiqué le compte rendu à M. DH, qui n'avait jamais fait partie du Comité d'apprentissage, et admis qu'il n'était pas opportun qu'elle lui transmette ce compte rendu²³.

26. Au vu de ces aveux, le Tribunal estime que les faits sanctionnés ont été établis.

Les faits établis sont-ils constitutifs d'une faute ?

27. Bien que la requérante ne conteste pas dans sa requête la conclusion selon laquelle elle a commis une faute, le Tribunal doit souligner qu'en communiquant des informations sensibles et confidentielles concernant des recrutements à un membre du personnel dont les fonctions n'avaient aucun rapport avec les ressources humaines et qui ne participait pas aux recrutements en question, la requérante a enfreint l'article 1.2 du Statut du personnel, qui énonce ce qui suit

Affaire n° : UNDT/NBI/2021/099

Jugement n° : UNDT/2022/079

à accorder les réparations qu'elle demande.

33. Il en va de même des affirmations selon lesquelles la requérante n'a pas été immédiatement informée, avec suffisamment de clarté, des raisons sous-tendant l'ouverture d'une enquête la concernant, n'a pas été immédiatement informée des plaintes dont elle faisait l'objet au début de l'enquête et ne s'est pas vu communiquer toutes les pièces qui constituaient, soi-disant, les preuves principales sur la base desquelles une enquête avait été ouverte et l'instance qui en résultait avait été engagée.

34. Le Tribunal rejette l'affirmation selon laquelle les droits de la requérante ont été vr*
BT/F1 9.96 Tf1 0 0 1 441.55 743.64 Tm0 g0 G()JTJE0.00000912 0 612 792 reWB/F1 12 Tf1 0 0

Affaire n° : UNDT/NBI/2021/099

Jugement n° : UNDT/2022/079

41. Elle avance en outre que, si le paragraphe 42 de la Charte du Bureau de l'audit

des Nations Unies et au personnel exerçant des fonctions dans le domaine des ressources humaines.

49. Tout bien considéré, y compris que la faute constitue un abus de la confiance qui caractérise la relation entre l'employeur et l'employé, le Tribunal considère que la sanction consistant en la perte de quatre échelons et en la suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion était proportionnelle à l'infraction.

DISPOSITIF

50. La requête est rejetée pour défaut de fondement.

(Signé)

Margaret Tibulya, juge
Ainsi jugé le 12 septembre 2022

Enregistré au Greffe le 12 septembre 2022

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi