

# **UNDT/2010/169, Yapa**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que les faits ont été accusés et considéraient qu'ils constituaient une faute, aucune irrégularité n'a été identifiée dans la procédure et les sanctions n'ont pas été jugées disproportionnées. Cependant, contrairement à la censure et à la rétrogradation écrites, l'interdiction de la promotion pendant une certaine période de temps n'était pas parmi l'éventail de mesures disciplinaires prévues dans l'ancienne règle du personnel 110.3 (a), qui a rendu son imposition illégale, conformément au principe Nulla Poena Sine Lege. Par conséquent, ladite sanction a été annulée et le CHF1000 a été accordé en compensation pour la perte des chances soutenues. Lors de l'examen des cas disciplinaires, le tribunal doit examiner: (a) si la procédure suivie était régulière, (b) si les faits en question sont établis, (c) si ces faits constituent une faute et (d) si la sanction imposée est proportionnée à l'inconduite commise. Selon l'instruction administrative ST / AI / 371, en particulier, à son paragraphe 6, l'administration est tenue d'informer en écrivant le membre du personnel concerné selon lequel les procédures disciplinaires ont été entrepris une fois que le secrétaire général adjoint, Office of Human Resources Management, a eu a décidé d'émettre des accusations disciplinaires contre lui. La procédure disciplinaire ne commence que lorsque l'administration le fait. L'enquête préliminaire précédant la procédure disciplinaire n'est pas effectuée de manière contradictoire et que l'instruction ci-dessus ne prévoit pas que le membre du personnel concerné doit être informé du sujet de l'enquête. Le requérant n'a pas pu revendiquer aucun droit de ne pas répondre aux requêtes de l'administration au stade de l'enquête préliminaire. Le tribunal a soulevé lors de sa propre initiative la question qu'aucun texte légal n'a fourni au moment des faits pour la possibilité d'une mesure de rétrogradation accompagnée d'une interdiction de recevoir une promotion pendant une certaine période de temps. Ainsi, l'interdiction accessoire de la promotion pendant deux ans a été illégale, conformément au principe Nulla Poena Sine Lege. Les membres du personnel doivent se conformer aux obligations découlant de leur état sans que l'administration devait leur rappeler ces fonctions.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté l'imposition d'une censure écrite et de la rétrogradation par une note sans possibilité d'être à nouveau promue pendant les deux années suivantes comme mesures disciplinaires sur les accusations de (1) tenter de tricher dans un examen linguistique et (2) refus de coopérer à une enquête de l'administration. Plus précisément, il a été attrapé par le victime avec du matériel non autorisé sur son bureau et a ensuite refusé de répondre aux questions lors de l'enquête préliminaire.

## Principe(s) Juridique(s)

N / A

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Texte Supplémentaire du Résultat

L'interdiction accessoire de la promotion a été annulée. CHF1000 a été attribué pour la perte de chances de promotion.

## Applicants/Appellants

Yapa

## Entité

ONUG

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2010/042

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

23 Sep 2010

## Duty Judge

Juge Cousin

## Language of Judgment

Anglais

Français

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mesure ou sanction disciplinaire

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371

Ancien Statut du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.3

- Article 10.2

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 104.4(e)
- Disposition 110.1
- Disposition 110.3(a)

## Jugements Connexes

2010-UNAT-018

2010-UNAT-022