

UNDT/2010/204, Zoughy

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal conclut que la décision de rejeter sommairement le demandeur n'est entachée par aucune irrégularité, que les faits sont établis, qu'ils constituent une faute et que la sanction du licenciement sommaire est proportionnée à la gravité de l'inconduite. UNDT juridiction: Le Tribunal n'a pas le pouvoir d'obliger une personne externe à l'organisation à comparaître devant elle comme témoin. Norme de revue des questions disciplinaires: Dans l'examen des questions disciplinaires, le tribunal doit examiner si la procédure suivie était régulière, si les faits en question sont établis, si ces faits constituent une faute et si la sanction imposée est proportionnelle à l'inconduite. Le Tribunal ne peut pas intervenir dans l'exercice de l'autorité discrétionnaire du Secrétaire général, à moins qu'une illégalité, l'irrationalité ou l'irrégularité procédurale ait été établie. Droits des membres du personnel Au cours de l'enquête préliminaire: Selon l'enseignement administratif ST / AI / 371, la procédure disciplinaire ne commence que lorsque l'administration informe le membre du personnel par écrit des allégations qui se trouvent contre lui, de son droit de réagir et de son droit de demander l'aide d'un avocat. Il n'existe aucun droit de tel au cours de l'enquête préliminaire. Procédure du comité disciplinaire conjoint: Contrairement à la procédure devant le JAB, les procédures devant le JDC peuvent être examinées par le Tribunal. L'ancienne règle du personnel 110.7 (b) et l'instruction administrative ST / AI / 371 laissent au JDC de décider si les témoignages des témoins sont requis compte tenu des circonstances.

Enregistrements conjoints du comité disciplinaire: Il ne suffit pas d'un demandeur d'alléguer les défauts procéduraux, il doit également démontrer que de tels défauts ont affecté ses droits à une procédure régulière. En l'espèce, le demandeur a demandé une copie des enregistrements de la procédure orale JDC. L'administration a indiqué que celles-ci n'étaient plus disponibles et que le demandeur n'a pas expliqué les conséquences juridiques d'une telle indisponibilité. Définition de l'inconduite: En décidant si les faits constituent une faute, le tribunal n'est pas lié par les caractérisations de l'administration mais uniquement par les faits allégués contre le membre du personnel. Par conséquent, il n'est pas pertinent que les faits

en l'espèce aient été caractérisés successivement comme des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel. Le tribunal est uniquement tenu de déterminer si le fait que le demandeur ait touché le demandeur de manière sexuelle constituait une faute.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la décision de le rejeter sommairement pour inconduite grave au motif qu'il avait harcelé sexuellement une personne externe à l'organisation.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

La demande rejetée sur le fond, la réclamation du requérant concernant sa suspension avec salaire complet est rejetée pour des motifs de créance.

Applicants/Appellants

Zoughy

Entité

ONUG

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2010/028

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

25 Nov 2010

Duty Judge

Juge Cousin

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement sexuel

Procédure régulière

Enquêtes

Standard de contrôle (judiciaire)

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371

Ancien Statut du personnel

- Article 1.2
- Article 10.2

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 101.2(d)
- Disposition 110.1
- Disposition 110.2(a)
- Disposition 110.3
- Disposition 110.7(b)
- Disposition 111.2(a)

TCNU Statut

- Article 10.5(a)

Jugements Connexes

2010-UNAT-028

2010-UNAT-022

2010-UNAT-025

UNDT/2010/169