

# **UNDT/2011/054, Applicant**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Pour donner pleinement effet aux exigences de la règle 110 (4) du personnel qui incarne les éléments du processus équitable dans les enquêtes disciplinaires, l'enquête préliminaire entrepris en vertu de l'IA et de toute OM / FOM connexe doit être traitée comme strictement préliminaire. La partie disciplinaire du processus, y compris l'entretien du délinquant présumé, ne devrait avoir lieu qu'une fois que toutes les preuves préliminaires ont été mises à la disposition du membre du personnel et que les allégations spécifiques contre lui ont été finalisées. S'il doit y avoir une entrevue, cela devrait être à juste titre la dernière étape de l'enquête, comme prévu par le paragraphe 6 (A-C) du ST / AI / 371. Pour que le demandeur dans cette affaire ait eu une opportunité juste et raisonnable de répondre comme indiqué dans tous les instruments pertinents, y compris au paragraphe 5.12.5 de l'OIM / FOM, il aurait dû avoir l'occasion de voir tous les pertinents Informations avant de faire une telle réponse, quelle que soit la phase où il a été interviewé. Il y a eu un certain nombre de lacunes procédurales lors de l'enquête sur les allégations contre le demandeur. Ce sont: a) La décision de l'interviewer avant que des accusations officielles aient été portées l'ont empêchée d'avoir la possibilité de prendre des conseils avant d'avoir à répondre aux graves allégations contre lui. b) Le fait de ne pas lui donner un avis des allégations avant qu'il ne soit tenu d'assister à un entretien. c) L'incapacité à le fournir avant l'entretien et avant qu'il ne soit finalement rejeté avec toutes les informations pertinentes pour lui permettre d'évaluer pleinement l'affaire contre lui. d) L'incapacité correctement à considérer sa demande de témoins spécifiés par lui à interviewer. L'intimé n'a pas donné au demandeur une occasion raisonnable de présenter son cas et de prévoir des preuves et les faire traiter avec déférence. La preuve examinée par l'intimé était limitée à celle donnée par les témoins, l'intimé considéré comme pertinent. En conséquence, le tribunal ne peut être convaincu que les faits invoqués par l'intimé ont clairement indiqué que l'inconduite s'était produite et que la gravité de l'inconduite justifiait une séparation immédiate. Le licenciement sommaire n'était pas la conséquence inévitable de la procédure disciplinaire. Ces violations ont non

seulement préjudié au requérant, mais aussi aux plaignants qui ont été privés de leur droit à une enquête complète, appropriée et concluante sur leurs plaintes, les parties ont convenu à l'audience que les questions du montant de paiement que le Secrétaire général peut faire en lieu de l'annulation du licenciement sommaire et d'autres indemnités dus au demandeur nécessitera une examen supplémentaire. Des questions telles que les pertes pécuniaires du demandeur et son atténuation de ces pertes, y compris des questions connexes telles que l'état de sa santé, nécessiteront d'autres preuves.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a été sommairement licencié de son poste avec le Bureau du Haut Commissaire des Nations Unies aux réfugiés (HCR) à Budapest, en Hongrie, le 19 janvier 2009, à la suite d'une enquête sur deux plaintes officielles de harcèlement sexuel contre lui.

## Principe(s) Juridique(s)

N / A

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Texte Supplémentaire du Résultat

i) L'annulation du rejet sommaire du demandeur au motif qu'il était illégal; ii) Les noms du demandeur et des plaignants ne doivent pas être publiés. iii) Toutes les questions de rémunération sont ajournées pour accord entre les parties ou, à défaut, pour une audience et une décision finale par le Tribunal.

## Applicants/Appellants

Applicant

## Entité

HCNUR

## Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2009/61

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Nairobi

## Date of Judgement

16 Mar 2011

## Duty Judge

Juge Shaw

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement sexuel

Licenciement (de nomination)

Renvoi sommaire

## Droit Applicable

## Instructions Administratives

- ST/IA/371

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

- HCR IOM/054/2005-FOM/054/2005 (Mémorandum interservices n° 054/2005 et Mémorandum du bureau extérieur n° 054/2005)

Statut du personnel

- Disposition 110.4