UNDT/2017/021, Kamugisha

Décisions du TANU ou du TCNU

Licenciement pour inconduite par rapport à la résiliation des faits antérieure: licenciement sur la base du règlement du personnel 9.3 (a) (v) et de la règle 9.6 (c) (v) du personnel ne doit pas être confondue avec une mesure impliquant la séparation à la suite d'une procédure disciplinaire, y compris dans les cas où les faits en question auraient pu constituer une faute. Ni la procédure, ni la norme de preuve ne doivent être transposées de l'une à l'autre. Concernant en particulier la norme de preuve applicable aux «faits antérieurs», en l'absence d'une norme légale ou d'une décision légale applicable claire du tribunal d'appel, il peut être supposé, sans aucun doute, que la norme de preuve requise est la même que l'applicable aux séparations pour faute. Enquête sur les faits antérieure: L'administration n'a aucune obligation légale de mener sa propre enquête dans les cas où un membre du personnel est licencié pour des faits antérieurs à sa nomination. La nécessité d'une telle enquête doit être décidée à la lumière des circonstances de chaque cas. Ce qui est important, c'est qu'il doit y avoir une suffisance de preuves à l'appui des résultats invoqués. Dans de telles circonstances, l'administration est tenue d'examiner les informations reçues de manière équitable et équilibrée, et pour fournir au membre du personnel une occasion adéquate de commenter les informations reçues et de produire d'autres explications ou faits. Norme de preuve concernant les faits antérieure: En l'absence d'une norme légale ou d'une décision légale applicable claire du tribunal d'appel, il peut être supposé, sans aucun doute, que la norme de preuve requise est la même que les séparations pour faute.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant, qui avait servi pendant plusieurs années en tant que VAV dans un milieu, avant de quitter l'organisation et d'être par la suite nommé à un poste d'UNAMA, a fait appel de la résiliation de sa nomination à durée déterminée pour des faits antérieure à sa nomination avec l'UNAAM. En particulier, les faits que l'organisation considérait que, s'ils étaient connus au moment où il était considéré

pour la sélection, aurait empêché sa nomination d'être répétées de fraude à l'assurance médicale alors qu'il était UNV. Le tribunal a constaté: (1) que le demandeur a été traité conformément à l'équité procédurale et que ses droits à une procédure régulière ont été respectés, notamment lors de l'enquête sur les faits en question; (2) que les faits se sont appuyés pour soutenir la décision contestée ont été établies, à une norme suffisante appropriée à une résiliation sur la base des faits antérieurs au sens du règlement du personnel 9.3 (a) (v) et de la règle 9.6 (c) du personnel (v) - En fait, dans ce cas particulier, même si la norme des preuves claires et convaincantes devait être appliquée, cette norme était remplie; (3) que, étant donné que les faits en question étaient suffisamment graves pour qu'ils aient, selon toute probabilité Le requérant s'était engagé dans des réclamations frauduleuses d'assurance maladie au moment où il était considéré pour la sélection, il n'aurait pas été nommé.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Kamugisha

Entité

MANUA

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2016/24

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

21 mar 2017

Duty Judge

Juge Meeran

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Cessation de service

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 9.3(a)(v)

Statut du personnel

- Disposition 9.6(c)(v)

Chartre des Nations Unies

- Article 101.3

Jugements Connexes

UNDT/2016/198
2011-UNAT-164
2013-UNAT-302
2010-UNAT-098
2010-UNAT-087
2016-UNAT-668
2016-UNAT-634