UNDT/2017/039, Applicant

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal (a) a accordé la demande en partie, b) a annulé la décision contestée en partie et a remplacé la mesure disciplinaire excessive et illégale de licenciement par la moindre sanction de la séparation du service par indemnité de résiliation; c) a ordonné que le jugement soit inclus dans le dossier officiel du demandeur et toutes les références relatives à la sanction disciplinaire du licenciement à retirer de ce dossier et à remplacer par la nouvelle sanction, à savoir la séparation du service par indemnité de résiliation; et (d) dans le cas où l'intimé déciderait de ne pas annuler la décision, lui a ordonné de compenser le demandeur d'un montant de six mois de salaire net au salaire que le demandeur gagnait le 26 février 2015 avec des intérêts sur le L'attribution de l'indemnisation au taux privilégié américain de la date du jugement à la date à laquelle le paiement a été effectivement effectué au demandeur.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur, un ancien membre du personnel de l'OLA, a contesté la décision de l'USG / DM, prise au nom du Secrétaire général, pour la rejeter du service comme mesure disciplinaire pour avoir soumis une série de réclamations pour des subventions à l'éducation spéciale aux subventions à l'organisation qui contenait de fausses informations.

Principe(s) Juridique(s)

La fardeau de la prépondérance des preuves lors de l'enquête disciplinaire: en l'espèce, cette norme n'aurait été satisfaite que si un expert en écriture à la main contractée par l'OIO avait été demandé lors de l'enquête pour examiner les formulaires pertinents et les documents de soutien soumis par Le demandeur, et si cet expert avait conclu que ces documents étaient faux et que le demandeur avait

elle-même préparé ces documents. Cela a été fait dans une affaire disciplinaire similaire où la sanction du licenciement a été appliquée à un autre membre du personnel le 30 novembre 2015. La nature et l'objectif d'une sanction disciplinaire: la responsabilité disciplinaire d'un membre du personnel des Nations Unies est de nature contractuelle. Il consiste en une sanction appliquée par l'organisation qui a à la fois des fonctions de sanction et de prévention (éducatives). La condition nécessaire et suffisante pour que la responsabilité disciplinaire soit déterminée par l'organisation est l'existence d'une faute. L'individualisation d'une sanction est très importante car seule une juste corrélation entre la sanction et la gravité de l'inconduite atteindra le rôle éducatif et préventif de la responsabilité disciplinaire. L'application d'une sanction disciplinaire ne peut pas se produire arbitrairement mais doit être fondée sur l'application de critères rigoureux. Le but de la sanction disciplinaire est de punir adéquatement le membre du personnel coupable, tout en empêchant les autres membres du personnel d'agir de manière similaire. La gravité de l'inconduite: la «gravité de l'inconduite» est liée à l'élément subjectif de l'inconduite (culpabilité) et au résultat négatif / impact de la loi / omission illégale. S'il n'y a pas de culpabilité, il ne peut y avoir de faute et par conséquent aucune responsabilité disciplinaire. Afin d'apprécier la gravité de l'inconduite d'un membre du personnel, toutes les circonstances existantes qui entourent le comportement contesté, qui sont de même importance, doivent être considérées et analysées en conjonction les unes avec les autres, à savoir: les circonstances exonérant, aggravantes et atténuantes . Certaines circonstances peuvent exonérer complètement un membre du personnel de responsabilité disciplinaire telle que: auto-défense, état de nécessité, force majeure, handicap ou erreur de fait. Les conséquences de l'inconduite, du comportement antérieur, ainsi que du dossier disciplinaire antérieur peuvent constituer des circonstances aggravantes ou atténuantes. Parfois, dans des cas exceptionnels, ils peuvent directement entraîner l'application de la sanction la plus sévère (licenciement), qu'il s'agisse ou non de la première infraction du membre du personnel. Compensation: La rémunération établie conformément à l'art. 10.5 (a) du statut est obligatoire et directement lié à la résiliation de la décision et / ou à la performance spécifique ordonnée et est distinct et séparé de la rémunération de préjudice qui peut être ordonnée en fonction de l'art. 10.5 (b) de la loi. Le tribunal a la possibilité de commander un ou les deux remèdes, donc la compensation mentionnée dans l'art. 10.5 (b) peut représenter soit un recours juridique supplémentaire à l'annulation de la décision contestée, soit être un recours juridique indépendant et singulier lorsque le tribunal décide de ne pas annuler la décision. Le seul élément commun des deux compensations est que

chacun d'eux «ne dépasse normalement pas l'équivalent de deux ans de salaire net de base net du demandeur», respectif quatre ans si le tribunal décide de les ordonner les deux. Dans des cas exceptionnels, le tribunal peut établir une rémunération plus élevée et doit en fournir les raisons. ; (b) annuler la décision si la sanction n'est pas justifiée et fixer un montant de compensation alternative; (c) annuler la décision, remplacer la sanction disciplinaire considérée comme trop sévère par une sanction plus faible et fixer une compensation alternative; ou (d) fixer un montant de compensation conformément à l'art. 10.5 (b). Dommages moraux dans les affaires disciplinaires: Une sanction disciplinaire sévère comme une séparation du service ou du licenciement est un événement lié au travail qui génère une certaine détresse émotionnelle. Ce recours juridique couvre généralement à la fois la détresse morale produite au demandeur par la décision illégale d'appliquer une sanction inutilement sévère et les dommages matériels produits par la décision annulée. Le montant de l'indemnisation à attribuer des dommages matériels doit refléter l'imposition de la nouvelle sanction disciplinaire et, par conséquent, consistera en une compensation partielle. Effet de l'annulation d'une décision de résiliation: L'annulation d'une telle décision n'implique pas automatiquement la réintégration des parties dans la même relation contractuelle qui existait avant la résiliation. Selon le principe de disponibilité, le Tribunal ne peut ordonner un remède de réintégration que si le membre du personnel le demandait. En outre, la réintégration ne peut pas être ordonnée dans tous les cas où il est demandé par le membre du personnel, par exemple, si pendant la procédure devant le tribunal, le membre du personnel a atteint l'âge de la retraite, depuis le défunt ou son contrat a expiré pendant le pouvoir judiciaire procédure, ou dans les cas où la sanction du licenciement est remplacée par la moindre sanction de séparation du service par ou sans licenciement.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Seule Spec. effectuer. (Incl. RÉSPISSION AVEC $ ALT.)

Applicants/Appellants

Applicant

Entité

BAJ

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2015/34

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

31 mai 2017

Duty Judge

Juge Greceanu

Language of Judgment

Anglais
Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Procédure (première instance et TANU)
Confidentialité
Cessation de service

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/A1/371/Amend.1
- ST/IA/2011/4

Circulaires d'information

- ST/CI/2005/25

Bulletins du Sécretaire général

- ST/CSG/2014/1

TCNU Règlement de procédure
TCNU Statut

- Article 10.5
- Article 8

Jugements Connexes

UNDT/2010/169
UNDT/2011/046
2016-UNAT-700