

UNDT/2018/090, Ricks

Décisions du TANU ou du TCNU

Un assaut contre un collègue dans le cadre des travaux constitue une faute, quel que soit le type de contrat ou de nomination. Les preuves directes des déclarations écrites, confirmées par de fortes preuves circonstanciées produites à la fois dans l'enquête et lors de l'audience, constituent cumulativement une concaténation claire et convaincante des preuves établissant, avec un degré élevé de probabilité, que l'inconduite présumée se produisait en fait. Dans le cas du demandeur, alors que le tribunal ne serait pas enclin à compter fortement sur les «témoins de caractère» entendus de manière plutôt sélective, le simple fait que le demandeur avait utilisé le véhicule des Nations Unies sans autorisation et transporté un passager non autorisé démontre un manque de respect pour l'ordre organisationnel et constituait un facteur parlant contre toute atténuation. En tant que tel, la punition disciplinaire imposée n'est pas disproportionnée.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant conteste une décision datée du 24 novembre 2015 pour lui imposer la sanction disciplinaire de licenciement du service pour inconduite grave.

Principe(s) Juridique(s)

L'examen judiciaire d'une affaire disciplinaire exige que le tribunal des litiges examine les preuves produites et les procédures utilisées au cours de l'enquête par l'administration. Dans ce contexte, l'UNDT est d'examiner: a. si les faits sur lesquels la sanction est fondée ont été établis b. si les faits établis sont considérés comme une faute en vertu des règlements et règles du personnel et c. si la sanction est proportionnée à l'infraction. Une partie du test dans l'examen des décisions imposant des sanctions est de savoir si des droits de procédure régulière ont été observés. L'administration porte le fardeau de l'établissement que l'inconduite

présumée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise contre un membre du personnel s'est produite. Lorsque la résiliation est un résultat possible, une faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la vérité des faits affirmée est très probable. Ce n'est pas le rôle de l'UNDT pour effectuer un examen de novo des preuves et se placer «à la place du décideur». L'examen judiciaire vise davantage à examiner comment le décideur a pris la décision contestée et non sur le bien-fondé de la décision du décideur. Ce processus peut donner une impression à une personne laïque selon laquelle le tribunal a agi comme une autorité d'appel sur la décision administrative du décideur. Il s'agit d'un malentendu de la tâche délicate de procéder à un examen judiciaire, car la déférence en raison est toujours démontrée au décideur, qui dans ce cas est le secrétaire général. La préférence pour avoir une audience contradictoire sur les faits contestés n'est pas censée être une question de droit, mais plutôt une question d'utilité. Considérant les déclarations des témoins de l'enquête est légitime où le témoin témoigne devant le tribunal d'une manière incompatible avec la déclaration précédente, sur laquelle le requérant a eu l'occasion de commenter. Il appartiendra au Tribunal de peser la valeur probante des narrations contradictoires pour leur qualité et contre l'intégralité des preuves. Le principe de proportionnalité signifie qu'une action administrative ne doit pas être plus excessive que nécessaire pour obtenir le résultat souhaité. Une mesure disciplinaire ne devrait pas être une réaction instinctive et il y a beaucoup à dire pour la nature corrective de la discipline progressiste. Par conséquent, normalement, la séparation du service ou du licenciement n'est pas une sanction appropriée pour une première infraction. L'agression physique ne doit pas être tolérée parmi le personnel des Nations Unies, peu importe le degré de provocation de la part de la victime ou des circonstances personnelles de l'attaquant.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Ricks

Entité

MNUL

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2016/015

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

19 Sep 2018

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.2(a)(viii)