

UNDT/2020/171, Payenda

Décisions du TANU ou du TCNU

Recevabilité sa jurisprudence bien établie selon laquelle en vertu de la règle 11.2 (c) du personnel, une décision n'est révisable que par le Tribunal des différends si le demandeur a demandé en temps opportun de l'évaluation de cette décision. Une demande d'évaluation de la gestion est une non condition conditionnée en tant que non pour avoir accès au système de justice interne conformément aux articles 2.1 et 8.1.c) de sa règle 11.2 (a). L'accès à la justice n'est pas un droit absolu et des limitations procédurales, comme celle-ci, sont compatibles avec la nature et la portée de l'accès à la justice, à condition qu'ils soient prescrits par la loi et ne nuisent pas à l'essence même d'un tel droit. Une demande d'évaluation de la direction est une étape obligatoire si un membre du personnel souhaite contester une décision administrative qui n'est pas de nature disciplinaire ou n'a pas été prise conformément aux conseils d'un organe technique. En conséquence, le tribunal rejette comme une rationne irrécouvrable matérielle la contestation du demandeur à la décision de le placer sur SLWOP en attendant une enquête parce que le demandeur n'a pas réussi à évaluer en temps opportun la gestion. Norme de preuve Le tribunal est convaincu que le demandeur a en effet déformé les faits dans sa demande au poste de l'UNICEF et que les faits à l'appui des allégations contre lui ont été établies conformément à la norme appropriée de preuves claires et convaincantes. INFICHEMENT Le non-respect correctement à une question prééminente et très pertinente dans un formulaire de demande équivaut à une fausse réponse à partir de laquelle la malhonnêteté peut normalement être déduite. Le tribunal d'appel a constaté qu'une fausse réponse sous forme de demande est une preuve de malhonnêteté prima facie, transférant le fardeau de la preuve au fabricant de la déclaration pour produire suffisamment de preuves d'innocence. Le tribunal n'a aucun doute que le comportement du demandeur équivaut à une faute car il n'a pas délibérément fourni d'informations correctes à l'UNICEF. Proportionnalité Tout en évaluant la proportionnalité de la sanction, le tribunal doit tenir compte des caractéristiques globales de l'affaire, du contexte dans lequel les faits se sont produits, de l'attitude du demandeur envers ces faits et de l'impact de

la sanction. Le Tribunal n'a pas été en mesure d'identifier d'erreurs dans l'exercice de la discrétion de l'UNICEF pour décider de rejeter le demandeur. Au contraire, le demandeur a non seulement déformé les faits en jeu, mais aussi, confronté à son comportement, il a tenté de le couvrir. Cette attitude démontre clairement son intérêt en tant que fonctionnaire international et manque de conformité aux normes d'intégrité les plus élevées de l'organisation. Par conséquent, le tribunal est convaincu que la sanction est proportionnelle à la gravité et à la gravité de l'infraction. Une procédure régulière en relation avec les droits de la procédure régulière du demandeur au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire, le tribunal rappelle que la charge de preuve à cet égard lui incombe. Le tribunal note que le demandeur n'a identifié aucun défaut procédural qui pourrait avoir eu un impact sur ses droits de défense. En outre, après avoir analysé le dossier et le rapport de l'enquête, le tribunal est convaincu que le demandeur a été informé des allégations portées contre lui et a eu la possibilité de leur répondre, ce qu'il a fait. Par conséquent, le tribunal n'a trouvé aucun défaut procédural au cours de la procédure disciplinaire détenue contre le demandeur.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de le rejeter après l'achèvement d'un processus disciplinaire.

Principe(s) Juridique(s)

PROCHIPATION Une demande d'évaluation de la gestion est une exigence légale et juridictionnelle de nature obligatoire que ni les parties ni le tribunal ne peuvent renoncer. Le but de l'évaluation de la gestion est de permettre à l'organisation de se corriger ou de fournir des remèdes acceptables aux parties dans les cas où, lors de l'examen, il détermine qu'une décision administrative est illégale ou que la bonne procédure n'a pas été suivie. Conformément à la règle du personnel 11.2 (b), il n'y a que deux situations où l'obligation de demander une évaluation de la gestion ne s'applique pas: les cas disciplinaires et les décisions prises conformément aux conseils obtenus auprès des organismes techniques déterminés par le Secrétaire général. La norme de revue dans les cas disciplinaires La norme générale de contrôle judiciaire dans les cas disciplinaires exige que le tribunal des litiges vérifie: (a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée a été établie (b) si les

faits établis équivalent légalement à une faute et à (c) Si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction. Norme de preuve Lorsque le licenciement est en jeu, les allégations apportées à un membre du personnel doivent être étayées par des «preuves claires et convaincantes». Inconduite Le règlement du personnel 1.2 (b) prévoit que «[les membres de la TAFF] doivent respecter les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité». Le concept d'intégrité comprend, mais sans s'y limiter Toutes les questions affectant leur travail et leur statut.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Payenda

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2018/121

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

22 Sep 2020

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)

TCNU Statut

- Article 2.1

Jugements Connexes

2019-UNAT-973

2020-UNAT-991

2010-UNAT-022

2010-UNAT-024

2015-UNAT-523

2011-UNAT-164

2017-UNAT-781