

# **UNDT/2020/175, Grosse**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal rejette l'argument du requérant lié au prétendu manque de mens rea. Il se souvient qu'il s'agit d'une procédure administrative et non d'une affaire pénale. Dans le contexte des procédures administratives / disciplinaires, seuls les faits objectifs sont essentiels pour déterminer si une faute s'est produite. Les «intentions sous-jacentes» du sujet ne peuvent être prises en compte que comme des circonstances atténuantes ou aggravantes. Dans le cas, l'application cumulative de deux sanctions de nature financière (perte de cinq étapes de grade et amende de trois mois de salaire net de base) est un exercice excessif de la discrétion administrative et des facteurs atténuants auraient dû être pris en compte. Le Tribunal est d'avis qu'une perte de cinq étapes de grade représente déjà un fardeau financier important pour le demandeur et, en plus d'une censure écrite, il est déjà raisonnable et, plus important encore, de sanction proportionnelle. Le tribunal annulera par conséquent la sanction d'une amende de trois mois de salaire net.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La décision d'imposer les mesures disciplinaires de la censure écrite, la perte de cinq étapes de grade et une amende de trois mois de salaire net de base, conformément aux règles du personnel 10.2 (a) (i), (ii) et (v), pour s'engager dans l'emploi extérieur rémunéré sans autorisation.

## Principe(s) Juridique(s)

Le rôle du tribunal dans les affaires disciplinaires est d'effectuer un examen judiciaire évaluant les éléments suivants: a) si les faits ont été établis conformément à la norme de preuve applicable, c'est-à-dire la prépondérance de la preuve b) si les faits établis équivalent à l'inconduite c) si la sanction est proportionnée à la gravité de l'infraction et d) si les droits de la procédure du personnel ont été garantis

pendant toute la procédure. Le pouvoir discrétionnaire administratif du Secrétaire général d'imposer des sanctions disciplinaires n'est pas sans entrave, et l'UNDT peut interférer lorsque la sanction manque de proportionnalité, c'est-à-dire lorsqu'il est excessif, déséquilibré et inapproprié. Le fardeau de la preuve pour démontrer les irrégularités procédurales au cours d'une enquête et / ou des procédures disciplinaires réside avec un demandeur. Des droits limités à une procédure régulière s'appliquent au cours d'une enquête et des droits de procédure régulière ne sont en jeu qu'une fois un processus disciplinaire initié.

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

Grosse

## Entité

ONUG

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2018/120

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

1 Oct 2020

## Duty Judge

Juge Bravo

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mesure ou sanction disciplinaire

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2000/13
- ST/IA/2017/1

Statut du personnel

- Disposition 10.2(a)(i)

## Jugements Connexes

2013-UNAT-302

2011-UNAT-123

2015-UNAT-523

2010-UNAT-098

2010-UNAT-084

2010-UNAT-024

2010-UNAT-018

2018-UNAT-859