

# **UNDT/2020/204, Applicant**

## Décisions du TANU ou du TCNU

UNT a accepté les témoins du requérant comme preuve comme pertinents et admissibles. Les témoins s'adressaient généralement à la theatmosphère dans laquelle la force de sécurité intérimaire des Nations Unies pour le personnel d'Abyei (UNISH) a fonctionné à Abyei, y compris la réaction des principaux chefs de la tribu Dinka aux changements politiques qu'ils n'aimaient pas. Cela a soulevé des questions à considérer pour évaluer les plaintes des plaignants 1 et 2. Les plaignants 1 et 2 n'ont pas signé ni indiqué la véracité de leurs déclarations. Cet incapacité à authentifier les déclarations a créé un doute quant à la véracité des déclarations fournies, en particulier lorsqu'ils n'ont pas identifié l'auteur des déclarations ou la véracité des déclarations. UNDT ne pouvait donc pas trouver les déclarations de ces témoins. Undt a en outre jugé que les preuves contre le demandeur n'étaient pas claires et convaincantes, comme l'exige. UNDT a estimé qu'il est évident que toute personne devant faire face aux types d'allégations nivelées au requérant et que la mesure disciplinaire de licenciement subirait de graves dommages à sa réputation, à la perte d'emploi et à la perspective d'un emploi futur et de la privation de la Le plaisir et le sentiment d'épanouissement personnel qui seraient vécus par une personne travaillant pour une organisation telle que les Nations Unies ou l'une des agences associées. À la lumière de cela, undt a estimé que le demandeur devait être compensé d'une manière proportionnée à la nature des dommages subis. UNDT a ordonné la récidive de la décision de rejeter le demandeur du service auprès de l'organisation et a en outre ordonné que le retraitement défaillant, l'appilcant devrait être indemnisé au lieu de la récidive avec un salaire de base net de deux ans.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La demande a contesté la décision de le séparer du service des Nations Unies pour faute en violation des règlements du personnel 1.2 (a) et (b), des règles du personnel 1.2 (e) et (f) et des articles 1 et 3.2 (a) de ST / SGB / 2003/13 (Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation sexuelle et les abus sexuels) le 20

décembre 2018 avec une compensation au lieu d'un avis mais sans licenciement.

## Principe(s) Juridique(s)

En matière disciplinaire, il incombe à l'intimé de démontrer qu'il y avait des preuves claires et convaincantes de l'inconduite qui est alléguée contre le demandeur. Un témoin dont la preuve est enregistrée dans une langue étrangère à l'enquêteur doit être traitée avec une abondance de prudence, de sorte que les preuves sous sa forme finale peuvent être reliées au témoin et corrigées si nécessaire ou comparées aux preuves orales fournies au procès . Il est établi que la norme des preuves «claires et convaincantes» n'augmente pas celle de la preuve hors de tout doute raisonnable mais est supérieure à celle de la preuve de la probabilité. La jurisprudence indique constamment que cela signifie que la vérité des faits affirmée doit être «très probable».

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Applicants/Appellants

Applicant

## Entité

FISNUA

## Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2019/29

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Nairobi

## Date of Judgement

8 Déc 2020

## Duty Judge

Juge Belle

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Compensation

Indemnité compensatoire

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Preuve

Évaluation de la crédibilité

Standard de la preuve

Affaires disciplinaires

Exploitation et abus sexuels

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2003/13

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(e)
- Article 1.2(f)