

UNDT/2021/051, Bamba

Décisions du TANU ou du TCNU

Les faits établis ont été qualifiés de faute en vertu des règlements et règles du personnel. Il y avait des preuves que la totalité des circonstances, notamment des facteurs atténuants tels que le long service du demandeur auprès de l'organisation et son admission, bien qu'après la découverte de sa fraude par l'organisation, ont été examinés conformément aux principes définis. Il y avait une base pour l'affirmation selon laquelle la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire montre que les mesures à l'extrémité plus stricte du spectre ont normalement été imposées par l'organisation dans les cas impliquant la falsification de la documentation pour obtenir des droits, absents de circonstances atténuantes convaincantes. La sanction était proportionnée à l'infraction et légitime, il n'y avait donc aucune base pour interférer avec le pouvoir discrétionnaire du décideur. Les erreurs et les écarts de traduction présumés entre son entretien de l'OIOS et la transcription produite par la suite n'ont pas eu d'impact important sur les faits établis selon lesquels le demandeur a sciemment et délibéré Ce certificat pour réclamer une prestation à laquelle elle n'avait pas droit. Les erreurs de traduction présumés n'ont pas eu d'impact important sur ses droits de procédure régulière ou sur les faits établis pertinents pour la proportionnalité de la sanction imposée. Le tribunal a constaté qu'il y avait des preuves claires et convaincantes que le demandeur avait commis l'inconduite se plaignait et que les faits établis considéraient comme faute en vertu des règlements et règles du personnel, en outre, la sanction était proportionnée à l'infraction et était donc légale. Le Tribunal a également constaté qu'il n'y avait pas de violations de la procédure régulière dans l'enquête et dans le processus disciplinaire menant à la sanction disciplinaire contre le demandeur.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision de l'intimé de la rejeter du service.

Principe(s) Juridique(s)

Le rôle du tribunal dans les cas disciplinaires est d'examiner: a. si les faits sur lesquels la sanction est fondée a été établi; né 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, l'administration doit prouver les faits sous-jacents à l'inconduite présumée par «des preuves claires et convaincantes», ce qui nécessite plus qu'une prépondérance de preuves mais moins qu'une preuve hors de tout doute raisonnable et «signifie que la vérité des faits affirmé est très probable ». Le principe de proportionnalité limite le pouvoir discrétionnaire en exigeant qu'une action administrative ne soit pas plus excessive que nécessaire pour obtenir le résultat souhaité. Le but de la proportionnalité est d'éviter un déséquilibre entre les effets défavorables et bénéfiques d'une décision administrative et d'encourager l'administrateur à considérer à la fois la nécessité de l'action et l'utilisation possible de moyens moins drastiques ou oppressifs pour accomplir la fin souhaitée. Les éléments essentiels de la proportionnalité sont l'équilibre, la nécessité et la pertinence. Le secrétaire général a une large discrétion dans la détermination de la mesure disciplinaire appropriée, la déférence due doit être démontrée aux décisions disciplinaires du Secrétaire général, ce n'est pas le rôle du tribunal de considérer l'exactitude du choix fait par le Secrétaire général parmi les Diverses cours d'action lui s'ouvrent et que le tribunal se préoccupe davantage de la façon dont le décideur a pris la décision attaquée, et non sur le fond de la décision.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Bamba

Entité

MONUSCO

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2018/056

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

7 mai 2021

Duty Judge

Juge Tibulya

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Mesure ou sanction disciplinaire

Droit Applicable

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

- Code de conduite de la MONUSCO

Règlement du personnel

- Article 11.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 10.1(b)