

# **UNDT/2021/133, Richard Loto**

## Décisions du TANU ou du TCNU

L'impact d'Alwop sur un membre du personnel peut être aussi onéreux que le licenciement sommaire, mais sans les protections fondamentales de l'équité de procédure contractuelle. Un membre du personnel international sur ALWOP peut rester dans les limbes pendant une période de temps indéterminée, incapable de chercher un emploi alternatif ou de survivre financièrement au poste de service loin de son pays d'origine. Les informations disponibles lorsque la décision a été prise est restée la même sur une période alwop prolongée. Les informations n'ont pas été suffisantes pour déterminer qu'il était plus probable qu'autrement, le demandeur a commis une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement. Rien n'indique qu'une contrepartie a été accordée à une approche progressive du congé administratif avec salaire partiel au début des enquêtes. Le demandeur n'aurait pas dû être sommairement privé de ses droits contractuels basés sur les informations disponibles.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision de l'intimé de le placer en congé administratif sans salaire.

## Principe(s) Juridique(s)

ST / SGB / 2003/13 (mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation sexuelle et les abus sexuels) indique clairement que les «préoccupations et soupçons» sont conçus par un membre du personnel. Le Bulletin n'exige pas qu'un membre du personnel signale de simples allégations qui viennent à leur attention. Il ressort clairement des dispositions de ST / AI / 2017/1 que lors de la décision de placer un membre du personnel sur Alwop, le responsable autorisé, qui dans ce cas était l'USG / DMSPC, doit avoir des raisons de considérer les circonstances comme

exceptionnelles. Pour déterminer que les circonstances sont «exceptionnelles», deux éléments doivent être présents. Premièrement, la «conduite insatisfaisante» que le membre du personnel aurait engagé doit être suffisamment grave pour justifier la séparation du service (avec ou sans préavis et / ou indemnité) ou le licenciement. Deuxièmement, le responsable autorisé décidant de placer un membre du personnel sur Alwop doit avoir devant eux, des informations qui «prouvent plus que non» le membre du personnel engagé dans la conduite insatisfaisante. Le cadre réglementaire guide également le membre du personnel sur les éléments qu'il devrait envisager lorsqu'ils décident de faire rapport sur les interactions privées entre des collègues qui ont conduit à des allégations d'abus sexuels. Rien n'indique que dès que tout membre du personnel affirme à un autre, qu'un collègue mutuel s'est engagé dans une conduite sexuelle non se prodige, le membre du personnel recevant les informations doit le signaler aux enquêteurs de l'organisation. Ce n'est que lorsque le membre du personnel qui reçoit les informations est subjectivement, et de bonne foi, concerné ou suspect qu'une faute a eu lieu, qu'un rapport doit être fait. Cela peut raisonnablement exclure une situation où le membre du personnel a connaissance de motifs inappropriés, tels que la malveillance ou l'extorsion, pour l'allégation contre une autre personne diffusée. Faire un rapport dans de telles circonstances peut mettre le membre du personnel au risque de mesures disciplinaires pour des rapports malveillants. Il peut également priver le membre du personnel de protection contre les représailles pour avoir fait le rapport.

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Applicants/Appellants

Richard Loto

## Entité

MONUSCO

## Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2020/44

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Nairobi

## Date of Judgement

18 Nov 2021

## Duty Judge

Juge Honeywell

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Décision administrative

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Manquement à l'obligation de signaler un comportement fautif

Exploitation et abus sexuels

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2003/13

## Statut du personnel

- Disposition 1.2
- Disposition 10.4