

# **2016-UNAT-700, Negussie**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a jugé que UNDT avait violé les droits de la procédure régulière de l'appelant en ne rendant pas un jugement pleinement motivé et avait ainsi commis une erreur de procédure telle que affecter la décision de l'affaire. Unat a jugé que UNDT aurait dû examiner et déclarer dans son jugement s'il y avait des preuves claires et convaincantes que l'appelant a continué de se battre de manière grave, causant des blessures physiques. Unat a jugé que UNDT aurait dû répondre à la question de savoir s'il y avait des preuves claires et convaincantes que l'appelant avait utilisé la force physique contre un conducteur en avril 2013, d'autant plus qu'il y avait des doutes à cet égard. Unat a jugé que, seulement si une partie des allégations pouvait être établie par des preuves claires et convaincantes, la sanction disciplinaire pourrait être confirmée. Unat a jugé que, dans ce cas, il serait nécessaire d'examiner soigneusement si la sanction imposée est toujours proportionnée. Non soutenu l'appel et annulé le jugement de l'UND. UNAT a renvoyé l'affaire à UNT pour un jugement conformément au jugement Unat.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la décision de le séparer du service au motif d'une agression physique présumée. Undt a rejeté la demande et a constaté que les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées avaient été établies par des preuves claires et convaincantes. UNDT, cependant, a constaté des violations procédurales dans l'enquête et que le droit du demandeur à une procédure régulière avait été préjudiciable par le non-respect du rapport d'enquête, même s'il ne l'avait pas demandé.

## Principe(s) Juridique(s)

L'examen judiciaire d'une affaire disciplinaire oblige à UNT à considérer les preuves produites et les procédures utilisées au cours de l'enquête par l'administration. Dans ce contexte, UNDT doit examiner si les faits sur lesquels la sanction est fondée a été établi, si les faits établis sont considérés comme une faute [en vertu des règlements et règles du personnel], et si la sanction est proportionnée à l'infraction.

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'inconduite doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui «signifie que la vérité des faits affirmée est très probable. Pour observer le droit d'une partie de la procédure régulière, en particulier en matière disciplinaire, il est nécessaire que UNDT entreprenne une audience équitable et rend un jugement pleinement motivé.

## Résultat

Appel accordé

## Applicants/Appellants

Negussie

## Entité

PAM

## Numéros d'Affaires

2016-931

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

10 Avr 2018

## President Judge

Juge Knierim

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Agression (verbale et physique)

Mesure ou sanction disciplinaire

Licenciement/séparation

Cessation de service

Résiliation de l'engagement (voir aussi, Résiliation de l'engagement)

## Jugements Connexes

UNDT/2016/057

2015-UNAT-550

2013-UNAT-302

2014-UNAT-403

2011-UNAT-164

2015-UNAT-512