

# **2019-UNAT-915, Yasin**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

Unat a considéré un appel du secrétaire général. Unat a jugé que Undt avait correctement examiné la décision contestée conformément à la loi applicable et établi les faits critiques de l'affaire. Unat a jugé que UNDT avait un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer l'admissibilité des preuves et le poids à s'attacher à celle-ci et que la conclusion de l'UNDT était conforme aux preuves. Unat a jugé que la conclusion de l'UNDT selon laquelle la décision attaquée était illégale était correcte, bien que pour un raisonnement différent. Unat a jugé que les faits qui sous-tendent la décision administrative d'émettre au membre du personnel d'une réprimande écrite ne pouvaient pas maintenir son raisonnement, ce qui était donc imparfait. Unat a confirmé les conclusions et les conclusions de l'UNT selon lesquelles la décision contestée était illégale. Unat a soutenu que le secrétaire général avait simplement exprimé son désaccord, répété ses observations et n'a pas rempli le fardeau de la preuve pour avoir démontré une erreur dans le jugement contesté tel qu'il justifiait son renversement. Unat a jugé que l'émission de la réprimande n'était pas un exercice approprié du pouvoir discrétionnaire dévolu à l'administration. UNAT a rejeté l'appel et a confirmé le jugement de l'UND.

## **Décision Contestée ou Jugement Attaqué**

Le demandeur a contesté la délivrance d'une lettre de réprimande. La requérante avait été informée que l'administration avait abandonné l'accusation contre elle selon laquelle elle avait fait des commentaires désobligeants sur un autre membre du personnel pour des raisons insuffisantes, clôturé l'affaire, publié une réprimande écrite à placer dans le dossier officiel du demandeur et Obligeait le demandeur à effectuer une formation en communication et en résolution de problèmes. Undt a considéré la décision de réprimander la requérante injustifiée et a ordonné sa résiliation et la suppression de la lettre de son dossier officiel.

## Principe(s) Juridique(s)

Bien que la réprimande ne soit pas une mesure disciplinaire mais administrative, en raison de son impact négatif sur la carrière du membre du personnel concerné, elle doit être justifiée sur la base de faits fiables, établi par la norme de preuve requise, à savoir celle de la prépondérance de des preuves et être raisonnés afin d'autoriser le contrôle judiciaire et de protéger les individus. UNDT a un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer l'admissibilité de toute preuve et le poids à s'y attacher.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

Yasin

## Entité

MANUI

## Numéros d'Affaires

2018-1209

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

3 Mai 2021

## President Judge

Juge Raikos

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Faits (établissement des) / preuves

Mesures non disciplinaires/administratives

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371/Amend.1

Règlement du personnel

- Article 1.2

Statut du personnel

- Disposition 10.3

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(e)

TCNU Règlement de procédure

- Article 18.1

# Jugements Connexes

UNDT/2018/087