2020-UNAT-1070, Halidou

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a jugé que Undt avait commis une erreur en ne fixant aucun poids aux preuves médicales et en concluant que la mesure disciplinaire imposée était basée sur une détermination incorrecte de la nature et de la gravité de l'assaut. Unat a soutenu qu'il y avait d'autres facteurs plus importants à considérer, notamment le fait que l'appelant était un membre du personnel en charge de la sécurité locale et que sa conduite était un abus d'autorité et d'oppression d'un habitant local. Unat a rappelé que le test de proportionnalité nécessitait une comparaison entre l'inconduite et la sanction, et non l'enquête et le processus disciplinaire et la sanction. Unat a jugé que Undt avait commis une erreur en tenant compte des irrégularités procédurales en concluant que la mesure disciplinaire était disproportionnée. Unat a jugé que l'agression d'un autre être humain était une violation fondamentale des valeurs de l'organisation, qui a directement contrevenue à l'obligation de tout le personnel de respecter et de respecter les principes énoncés dans la charte des Nations Unies. Unat a jugé que la séparation du service n'était pas arbitraire et était tombée dans l'éventail des options disciplinaires raisonnables. Unat a jugé que UNDT avait commis une erreur en concluant que la résiliation de l'emploi de l'appelant n'était pas proportionnée. Non soutenu l'appel et annulé le jugement de l'UND.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

UNDT a jugé qu'il y avait des preuves claires et convaincantes que le demandeur avait giflé la victime en face et que les faits établis équivalaient légalement à une faute. Cependant, UNDT a constaté que la mesure disciplinaire imposée était disproportionnée à la conduite du demandeur sur la base de divers résultats factuels: les preuves n’étaient pas clairement et de manière convaincante que la victime est tombée au sol après avoir été giflée; Il n'a pas été démontré sur des preuves claires et convaincantes que la victime avait subi un tympan perforé à la suite de l'agression, et l'étendue de la blessure n'a pas été établie comme grave. UND ne considérait pas qu'il y avait divers facteurs atténuants. UNT a annulé la

décision de séparer le demandeur du service et a modifié la sanction imposée à la rétrogradation avec un report pendant trois ans d'admissibilité à la considération pour la promotion et a fourni un autre paiement de l'indemnisation au lieu de l'annulation.

Principe(s) Juridique(s)

Lorsqu'un membre du personnel agressionne physiquement une autre personne sans justification, la décision de séparer le membre du personnel entrera normalement dans les limites du caractère raisonnable et de la proportionnalité. Attribuer un autre être humain est une violation fondamentale des valeurs de l'organisation, qui contrevient directement à l'obligation de tout le personnel de respecter et de respecter les principes énoncés dans la charte des Nations Unies. Le test de proportionnalité nécessite une comparaison entre l'inconduite et la sanction, et non l'enquête et le processus disciplinaire et la sanction.

Résultat

Appel accordé

Applicants/Appellants

Halidou

Entité

MINUSCA

Numéros d'Affaires

2020-1362

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

10 juin 2022

President Judge

Juge Murphy

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

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)

Jugements Connexes

UNDT/2019/172