

# UNDT/2022/011, REITERER

## Décisions du TANU ou du TCNU

Les faits à l'appui des deux chefs d'accusation à l'égard du demandeur (chef 1: Création d'un environnement de travail hostile, offensant et humiliant pour un membre du personnel et le chef 2: Abus d'autorité concernant le recrutement et l'emploi d'un consultant) ont été établies dans l'affaire À portée de main non seulement par la prépondérance des preuves, le seuil applicable, mais aussi par des preuves claires et convaincantes. Les faits établis étaient en violation du cadre juridique applicable, à savoir ST / SGB / 2008/5 et ST / AI / 2013/4. Les cas impliquant la création d'un environnement de travail hostile et offensant ont entraîné des sanctions allant de la censure à la rétrogradation. En ce qui concerne les cas impliquant des conflits d'intérêts dans le contexte ou l'ingérence dans un processus de recrutement, les sanctions allaient d'une amende plus la censure à la rétrogradation. Le tribunal ne trouve aucun motif pour examiner le niveau de sanction imposé au demandeur et conclut qu'il est proportionné même s'il n'avait été appliqué qu'aux deux chefs d'accusation contre lui. Ayant soigneusement examiné l'enquête et le processus disciplinaire suivi et examiné la complexité des faits pour enquêter, le nombre de témoins interrogés ainsi que les rapports rédigés, le tribunal trouve justifié le temps pris pour atteindre l'imposition de mesures disciplinaires sur le demandeur. Le tribunal est également convaincu que les droits de la procédure régulière du demandeur ont été respectés tout au long de l'enquête et le processus disciplinaire, car le requérant a été informé par écrit des allégations / accusations contre lui et il a eu l'occasion de répondre aux allégations / accusations oralement (interviewé (interviewé trois fois) et par écrit.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Imposition de la mesure disciplinaire de la rétrogradation par une note avec un déferation d'un an d'admissibilité à la considération de la promotion et de la réaffectation menacée.

## Principe(s) Juridique(s)

Le contrôle judiciaire en matière disciplinaire est axé sur la façon dont le décideur a pris la décision contestée et non sur le fond de la décision. Le rôle du tribunal lors de l'examen des cas disciplinaires est d'examiner les questions suivantes: a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée ont été établies conformément à la norme applicable; b) si les faits établis constituent légalement une faute en vertu des règlements et règles du personnel; c) si la mesure disciplinaire appliquée est proportionnée à l'infraction; et d) si les droits de la procédure régulière du demandeur ont été respectés au cours de l'enquête et du processus disciplinaire. Lorsque la sanction disciplinaire entraîne une séparation du service, l'inconduite présumée doit être établie par des preuves claires et convaincantes. Cette norme de preuve nécessite plus qu'une prépondérance des preuves, mais moins qu'une preuve hors de tout doute raisonnable. En d'autres termes, cela signifie que la vérité des faits affirmée est très probable. La sanction disciplinaire imposée dans cette affaire n'était pas le licenciement mais la rétrogradation par une note ayant un report, pendant un an, d'admissibilité à l'examen de la promotion, la norme de preuve requise est la prépondérance des preuves.

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Applicants/Appellants

REITERER

## Entité

BNUCAH

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2019/51

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

11 fév 2022

## Duty Judge

Juge Buffa

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2013/4

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

- Practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal (Compendium 1 July 2009 to 31 December 2020)

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Article 1.2(b)
- Article 1.2(f)
- Article 1.2(g)
- Article 1.2(m)

#### Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.2(a)(vii)

## Jugements Connexes

2010-UNAT-084  
2014-UNAT-415  
2010-UNAT-018  
2010-UNAT-024  
2011-UNAT-164  
2020-UNAT-1006  
2013-UNAT-280  
2010-UNAT-040  
2013-UNAT-336  
2013-UNAT-295