

UNDT/2022/014, Bénédicte Desbois

Décisions du TANU ou du TCNU

En somme, sur la base du dossier au dossier et des preuves orales fournies à l'audience tenue du 12 au 14 octobre 2021, le tribunal conclut qu'il est établi que le demandeur a giflé le 25 novembre 2016, mais le reste des allégations de MK sont non-établi. Puisqu'il est établi par des preuves claires et convaincantes que le demandeur a giflé MK, les faits établis équivalent à une faute. Compte tenu de la nature et de la gravité de l'inconduite du demandeur, des circonstances atténuantes que l'administration a pris en compte, ainsi que la pratique antérieure de l'organisation en matière d'inconduite comparable, le tribunal constate que la mesure disciplinaire imposée était adéquate à la lumière de la portée de l'administration de discrétion dans cette affaire. Il est regrettable que l'administration n'ait pas divulgué certains dossiers obtenus par l'OIOS lors de l'enquête et du processus disciplinaire, en particulier le deuxième enregistrement d'entretien d'EK, l'un des principaux témoins dans cette affaire. Cependant, ces preuves ont finalement été divulguées au demandeur au cours de la procédure actuelle, qui a permis au demandeur de l'utiliser à l'audience. De plus, lors de l'audience, le tribunal a effectué un examen de novo des faits et a fait des conclusions sur la crédibilité des témoins et si certaines allégations ont été étayées ou non. Malgré certains défauts dans le processus décrit ci-dessus, le droit de procédure régulière du demandeur a été largement respecté car elle a été informée des allégations contre elle avec des preuves à l'appui clé et elle a eu la possibilité de commenter les allégations énoncées dans la lettre d'accusation. De plus, comme déjà discuté en détail, il existe des preuves claires et convaincantes que le demandeur a giflé MK. Par conséquent, à la lumière de la jurisprudence du tribunal d'appel, le tribunal constate qu'il n'y avait pas d'irrégularités procédurales substantielles qui rendaient une mesure disciplinaire illégale.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

L'imposition d'une mesure disciplinaire de la séparation du service, avec une compensation au lieu d'un avis et sans indemnisation de résiliation, pour agression physique

Principe(s) Juridique(s)

La norme générale de la revue judiciaire dans les affaires disciplinaires exige que le Tribunal des litiges vérifie: a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies; (b) si les faits établis équivalent légalement à une faute; et (c) si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction (voir, par exemple, NYAWA 2020-UNAT-1024). Lorsque la résiliation est un résultat possible, une faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la vérité des faits affirmée est très probable (voir, par exemple, Molari 2011-UNAT-164, et Ibrahim 2017-UNAT-776) . En vertu de la jurisprudence du Tribunal d'appel, il est incontestable que l'agression physique équivaut à une faute (voir, par exemple, Toukolon 2014-UNAT-407; OURIQUES 2017-UNAT-745; Majut 2018-UNAT-862; SALL 2018-UNAT-889 ; Halidou 2020-UNAT-1070). Le principe de proportionnalité dans une affaire disciplinaire est énoncé dans la règle 10.3 b) du personnel, qui prévoit que «[une] mesure disciplinaire imposée à un membre du personnel est proportionnée à la nature et à la gravité de son inconduite».

L'administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure disciplinaire qu'elle considère adéquate aux circonstances d'une affaire et aux actions et au comportement du membre du personnel impliqué, et le tribunal ne devrait pas interférer avec le pouvoir discrétionnaire administratif à moins que «la sanction imposée semble être flagrante illégale , arbitraire, adopté au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessives, abusives, discriminatoires ou absurdes dans sa gravité »(voir Portillo Moya 2015-UNAT-523, par. 19-21; et également Sall 2018-UNAT-889, Nyawa 2020-UNAT-1024). Le tribunal d'appel a jugé que «le secrétaire général a également le pouvoir discrétionnaire de peser des circonstances aggravantes et atténuantes lors de la décision de la sanction appropriée à imposer» (voir Toukolon 2014-UNAT-407, par. 31). Le Tribunal d'appel a en outre déclaré: «Mais la déférence en raison n'implique pas d'acquiescement non critique. Bien que le tribunal des litiges doit résister à imposer ses propres préférences et doit permettre au Secrétaire général une marge d'appréciation, toutes les décisions administratives sont néanmoins tenues d'être légales, raisonnables et procédurales ». Le Tribunal d'appel explique en outre que cela

signifie que le tribunal des différends devrait «évaluer objectivement la base, le but et les effets de toute décision administrative pertinente» (voir Samandarov 2018-UNAT-859, par. 24). Le tribunal d'appel a jugé que «seules les irrégularités procédurales substantielles rendront une mesure disciplinaire illégale».

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Bénédicte Desbois

Entité

PNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2021/12

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New York

Date of Judgement

15 Fév 2022

Duty Judge

Juge Adda

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(f)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)

Jugements Connexes

2020-UNAT-1024

2011-UNAT-164

2017-UNAT-776

2014-UNAT-407

2017-UNAT-745

2018-UNAT-862

2018-UNAT-889

2020-UNAT-1070

2015-UNAT-523

2018-UNAT-859