

UNDT/2021/163, Di Mario

Décisions du TANU ou du TCNU

Aucune nouvelle preuve ne doit être déposée par les parties avec leur soumission de clôture et en vertu du principe de l'égalité des armes, les deux parties doivent avoir la possibilité de tester les preuves au dossier. Les procédures disciplinaires au sein de l'organisation ne constituent pas des procédures pénales. L'utilisation de séquences vidéo d'une entité externe au cours de l'enquête n'est pas illégale, car les règles de la CDNA prévoient que les enquêteurs peuvent se prévaloir de preuves à l'appui externes. Les demandes de congé de maladie doivent être approuvées par la section des services / ressources humaines d'un membre du personnel ou du service médical respectif. La soumission d'un certificat médical ne constitue pas un placement en congé de maladie certifié. Sur la base des preuves de dossier, le tribunal a constaté que a) les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée a été établie conformément à la norme applicable; b) Les faits établis équivalaient légalement à une faute en vertu des règlements et règles du personnel; c) La mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction; et d) les droits de la procédure régulière du demandeur ont été respectés au cours de l'enquête et du processus disciplinaire. Par conséquent, le tribunal a rejeté la demande dans son intégralité.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Séparation du service ayant une compensation au lieu d'un avis et avec la moitié de l'indemnité de résiliation.

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. Le juge président a le pouvoir d'évaluer les preuves au dossier et comment elle a été rassemblée. Les enquêteurs ont un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer la pertinence des preuves recueillies au cours de l'enquête. Les droits complets de la procédure régulière n'entrent en vigueur que pendant les procédures disciplinaires formelles, tandis que les droits limités à une procédure régulière s'appliquent au stade de l'enquête. Les membres du personnel ont le devoir de coopérer lors des enquêtes et doivent partager toutes les informations / preuves en leur possession lors de leur interrogation. Par conséquent, les confessions ne violent pas les droits de la procédure régulière.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Di Mario

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2019/66

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

28 Déc 2021

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Fraude, fausse déclaration et fausse certification

Droit Applicable

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

- A/70/253
- A/71/186
- A/72/209
- A/73/71
- UNHCR IOM/044-FOM/044/2013
- A/74/64

Jugements Connexes

2010-UNAT-084

2014-UNAT-415

2010-UNAT-018

2010-UNAT-024

2011-UNAT-164

UNDT/2021/057

2013-UNAT-280

2010-UNAT-040

2017-UNAT-781

2013-UNAT-336

2013-UNAT-295

UNDT/2019/118