

2022-UNAT-1260, Jules Yatte Beda

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a jugé que l'appelant a simplement répété les arguments soulevés devant undt concernant la preuve. Unat a accepté la conclusion de UND selon laquelle il y avait des preuves claires et convaincantes pour établir les faits sous-jacents aux allégations d'inconduite. Unat a jugé que UNT a appliqué la norme juridique appropriée, à savoir des preuves claires et convaincantes. Unat a jugé que Undt a entendu la preuve du plaignant, d'autres témoins matériels, a évalué la crédibilité et la fiabilité du témoignage sous serment devant lui, a déterminé les faits probables et a ensuite rendu une décision quant à la question de savoir si le fardeau pour établir l'inconduite par clair et convaincant Des preuves avaient été rejetées sur les preuves produites. Unat a soutenu qu'il n'était pas en mesure de constater que UNDT avait commis une erreur dans ses conclusions de fait ou que toute erreur factuelle a conduit à une décision manifestement déraisonnable. Unat a estimé que même si l'appelant avait pu être déprimé et même souffrant de traumatisme à l'époque, cela seul était insuffisant pour soutenir une conclusion qu'elle n'avait pas la capacité mentale requise à commettre une fraude. Unat a jugé qu'il y avait des preuves que l'appelant avait agi délibérément et avec la planification en obtenant le certificat médical, en faisant une demande de congé de maternité et des avantages sociaux de son employeur, en recevant l'approbation et en organisant quelqu'un pour la remplacer pendant ce congé. Unat a jugé que les actions de l'appelant montraient non seulement une intention, mais un degré de préméditation et de planification, et ont clairement et de manière convaincante la constatation selon laquelle, en faisant la fausse déclaration d'être enceinte, elle avait l'intention requise de frauder ou de tromper. Unat a jugé que toute erreur dans les conclusions factuelles n'avait pas abouti à une décision manifestement déraisonnable, comme l'exige l'article 2 (e) de la loi Unat. Unat a jugé que Undt a constaté correctement qu'il y avait des preuves claires et convaincantes établissant les faits sous-jacents à l'inconduite. Unat a jugé que commettre une fraude et recevoir des avantages illégaux d'un employeur endommage sérieusement et mortellement la relation de confiance entre un employeur et un employé. Unat a jugé que dans les

circonstances, les dommages étaient irréparables et justifiés. Unat a soutenu qu'il n'y avait aucune preuve que la sanction disciplinaire imposée à l'appelant était manifestement illégale, arbitraire ou excessive, mais il avait plutôt un lien rationnel avec la nature de l'inconduite et de la justification de la discipline comme imposé. Sur la question de la procédure régulière, Unat a jugé qu'il n'y avait aucune preuve que le droit de l'appelant à l'équité procédurale avait été violé pendant l'enquête ou le processus disciplinaire. UNAT a rejeté l'appel et a confirmé le jugement de l'UND.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

M. Beda, un ancien membre du personnel du HCR, a contesté la décision de le rejeter des services pour faute, à la suite d'une procédure disciplinaire dans laquelle il a été accusé de corruption. Dans le jugement n ° UNT / 2021/057, l'UNDT a rejeté sa demande dans son intégralité. Le tribunal des litiges a constaté que les faits (la demande et la réception d'un pot Les droits du processus avaient été respectés au cours de l'enquête et du processus disciplinaire. En conséquence, le tribunal des litiges a rejeté la demande dans son intégralité.

Principe(s) Juridique(s)

La procédure d'appel n'est pas l'occasion pour une partie de réaliser son cas. Le juge du procès est mieux placé pour évaluer la nature et la valeur probante des preuves les présentées par les parties. L'administration porte le fardeau de l'établissement que l'inconduite présumée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise contre un membre du personnel s'est produite. Lorsque la résiliation est un résultat possible, une faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes. Il est clair que la preuve d'inconduite doit être sans équivoque et manifeste et convaincante nécessite que cette preuve claire doit être convaincante à un niveau élevé approprié à la gravité de l'allégation contre le membre du personnel et à la lumière de la gravité de la conséquence de son acceptation. Le Secrétaire général a un large pouvoir discrétionnaire dans l'application de sanctions disciplinaires pour faute, mais la mesure disciplinaire doit être proportionnée à l'inconduite, comme le prouvait les méthodes de preuve appropriées. Une sanction excessive sera arbitraire et irrationnelle, et donc disproportionnée et illégale, si la sanction n'a aucune connexion rationnelle ou une relation appropriée avec la preuve d'inconduite et le but d'une discipline progressive ou corrective. Les facteurs les plus importants à

prendre en compte pour évaluer la proportionnalité d'une sanction comprennent la gravité du bureau, la durée du service, le dossier disciplinaire de l'employé, l'attitude de l'employé et sa conduite passée, le contexte de la violation et cohérence de l'employeur. Seules les irrégularités procédurales substantielles peuvent rendre une sanction disciplinaire illégale. La fraude consiste en la fabrication illégale, avec l'intention de frauder ou de tromper, d'une fausse déclaration qui provoque un préjudice réel, ou qui est potentiellement préjudiciable, à un autre. Commettre une fraude et recevoir des avantages illégaux d'un employeur endommage sérieusement et mortellement la relation de confiance entre un employeur et un employé.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Jules Yatte Beda

Entité

Secrétariat de l'ONU

Numéros d'Affaires

2021-1583

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

16 Aoû 2022

President Judge

Juge Sandhu

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Mesure ou sanction disciplinaire

Licenciement/séparation

Faits (établissement des) / preuves

Enquête (voir catégorie : Enquête)

Proportionnalité de la sanction

Procédure régulière

Cessation de service

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2
- Article 1.2(b)
- Article 1.2(e)
- Article 1.2(f)
- Article 1.2(g)

Statut du personnel

- Disposition 1.2
- Disposition 1.2(k)
- Disposition 1.2(p)

Chartre des Nations Unies

- Article 101.3

TANU Règlement de procédure

- Article 31
- Article 18.1

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

- IOM/FOM/44/2013

TCNU Règlement de procédure

- Article 17.6

Jugements Connexes

2018-UNAT-859

2010-UNAT-035

2019-UNAT-956

2015-UNAT-550

2020-UNAT-1033

2018-UNAT-819

2014-UNAT-467

2011-UNAT-123

2018-UNAT-890

2017-UNAT-781

2010-UNAT-084

2020-UNAT-978

2012-UNAT-201