

UNDT/2022/115, Moise Alain Nkoyock

Fils

Décisions du TANU ou du TCNU

Il n'y a aucune preuve de collusion ou de partialité à l'encontre du requérant. Au contraire, plusieurs témoignages concordants ont corroboré les déclarations des plaignants et confirmé les allégations d'intimidation et de harcèlement à l'encontre du requérant. Le requérant n'a pas réussi à étayer ses arguments contre la plainte et les plaignants. Les faits sont établis par une prépondérance de preuves et constituent une faute.

Compte tenu de la nature des faits reprochés au requérant, il n'est pas déraisonnable qu'il soit obligé de suivre une formation obligatoire pour améliorer son style de gestion et de communication en plus de l'imposition d'une sanction disciplinaire. Il n'y a pas d'obstacle juridique à l'application cumulative de sanctions disciplinaires et d'actions managériales.

Dans les cas d'allégations de harcèlement/environnement de travail, l'ensemble du parcours professionnel de l'employé, y compris les sanctions administratives ou disciplinaires antérieures, sont des éléments à prendre en considération. L'examen du comportement passé (preuves de conduite antérieure) est toutefois limité à la conduite et/ou aux cas qui ont fait l'objet d'une enquête appropriée et suffisante. L'administration a correctement exercé son pouvoir discrétionnaire en prenant en compte les antécédents du requérant dans l'application de deux sanctions cumulatives, en particulier en considérant une réprimande écrite antérieure comme un facteur aggravant.

L'Organisation n'a pas démontré qu'il était impossible de sélectionner les membres du jury au sein du département, du bureau ou de la mission concerné(e), avant de choisir des personnes formées pour enquêter sur les allégations de conduite prohibée enregistrées dans le fichier. Le requérant ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve qu'une telle erreur de procédure a eu un impact négatif sur l'issue de l'enquête ou sur ses droits de la défense. En conséquence, l'irrégularité de procédure soulevée par le requérant n'invalide ni n'annule en soi l'ensemble de

l'enquête et de la procédure disciplinaire.

Le comité d'enquête n'a pas outrepassé son mandat. Le comité d'enquête, conformément à son mandat, a émis des conclusions sur la question de savoir si les faits examinés avaient été établis. Les droits de la défense du requérant ont été pleinement respectés tout au long de la phase d'enquête et de la procédure disciplinaire.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant conteste la sanction disciplinaire consistant en la perte de trois échelons de grade et le report de trois ans de l'éligibilité à une promotion, ainsi que l'obligation de suivre une formation interactive sur place ou en ligne sur la civilité et la communication sur le lieu de travail, pour avoir créé un environnement de travail hostile, offensant et humiliant entre 2015 et 2018 lorsqu'il était officier responsable ("OIC").

Principe(s) Juridique(s)

La norme de preuve applicable à un cas où les mesures disciplinaires n'incluent pas la séparation ou le licenciement est celle de la prépondérance de la preuve.

Conformément à la sec. 9.1 b) de l'instruction administrative ST/AI/2017/1, cela signifie que l'administration doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que les faits et les circonstances à l'origine de la faute existent ou se sont produits. En l'espèce, le licenciement n'est pas en jeu.

C'est à l'Organisation qu'il incombe de prouver la faute alléguée. Un requérant doit fournir des preuves étayant ses arguments pour contester avec succès les faits qu'une enquête a permis d'établir.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Moise Alain Nkoyock Fils

Entité

UNOV/UNODC

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2020/60

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

20 Oct 2022

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Mesure ou sanction disciplinaire

Faits (établissement des) / preuves

Harcèlement (non sexuel)

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Article 1.2(m)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(f)
- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.2(a)
- Disposition 10.3(b)

Jugements Connexes

UNDT/2022/074

UNDT/2022/071

UNDT/2019/109

2013-UNAT-302

2010-UNAT-024

2015-UNAT-537

2019-UNAT-956

2020-UNAT-1024

2020-UNAT-1006

2019-UNAT-918

2010-UNAT-084

2017-UNAT-781

2021-UNAT-1184

2020-UNAT-1033

2013-UNAT-336

2013-UNAT-295

2022-UNAT-1245

2017-UNAT-761

2012-UNAT-254

2010-UNAT-095

2010-UNAT-094