

2023-UNAT-1382, Flamur Kazazi

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a estimé que le Tribunal n'avait pas commis d'erreur de procédure dans sa gestion de l'affaire qui aurait affecté l'issue de l'affaire. L'appelant a eu une occasion significative de présenter sa défense et de remettre en question la véracité des déclarations portées contre lui. Les témoins supplémentaires qu'il souhaitait faire comparaître n'auraient guère été d'une grande utilité pour sa cause.

L'UNAT a estimé que le Tribunal avait conclu à juste titre que le comportement allégué était établi par des preuves claires et convaincantes et que les actes de l'appelant, à savoir le fait de faire des commentaires inappropriés à caractère sexuel dans un contexte social, constituaient du harcèlement sexuel. Le TANU a estimé que le Tribunal du contentieux administratif avait tiré des conclusions appropriées sur la crédibilité en prenant en compte les facteurs liés à la crédibilité et à la fiabilité des témoins. À son pouvoir discrétionnaire, le Tribunal du Tribunal a finalement estimé à juste titre qu'il croyait aux témoignages de V01 et V02 sur la base de l'absence de motif de mentir et de la probabilité des déclarations en question.

L'UNAT a conclu que l'enquête et la procédure disciplinaire avaient été menées conformément au cadre juridique et aux directives en matière d'enquête et que les irrégularités invoquées par l'appelant n'étaient pas substantielles au point de porter atteinte à ses droits à une procédure régulière.

En ce qui concerne la proportionnalité de la sanction, le TANU a estimé que la sanction imposée au requérant pour faute grave liée à de multiples incidents et à des plaignants était conforme aux politiques et pratiques de l'Administration et que le Tribunal a dûment pris en compte les circonstances atténuantes pour tirer cette conclusion. L'UNAT a rejeté l'appel et a confirmé le jugement n° UNDT/2022/087.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant, ancien membre du personnel de la Mission des Nations Unies et de l'Union africaine au Darfour (MINUAD), a contesté la décision de l'Administration de lui imposer la mesure disciplinaire de cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement et d'inclure son nom dans la base de données ClearCheck. Dans son jugement n° UNDT/2022/087, l'UNDT a conclu qu'il existait des preuves claires et convaincantes selon lesquelles l'appelant avait commis une faute grave en harcelant sexuellement V01 et V02 et a rejeté sa demande.

Principe(s) Juridique(s)

Le Tribunal dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer l'admissibilité de tout élément de preuve et le poids à lui accorder. L'UNAT n'interviendra avec le large pouvoir discrétionnaire conféré au tribunal de première instance dans la gestion de ses affaires que dans les cas manifestes de refus d'une procédure régulière affectant le droit d'une partie à produire des preuves. De plus, il n'est pas nécessaire qu'un tribunal, qu'il s'agisse d'une cour de première instance ou d'un tribunal d'appel, se penche sur chaque réclamation présentée par un justiciable, en particulier lorsqu'une réclamation n'est pas fondée.

Afin d'infirmer une conclusion de fait du Tribunal du Tribunal, le TANU doit être convaincu que cette conclusion n'est pas étayée par des éléments de preuve ou qu'elle est déraisonnable. Un certain degré de déférence devrait être accordé aux conclusions factuelles du Tribunal, en particulier lorsque des témoignages oraux sont entendus.

Le Tribunal du contentieux administratif a l'avantage d'évaluer le comportement des témoins pendant qu'ils déposent, ce qui est essentiel pour évaluer la crédibilité des témoins et le caractère convaincant de leur témoignage. Seules des irrégularités procédurales substantielles dans l'enquête disciplinaire rendront une mesure disciplinaire illégale. Le harcèlement sexuel, même s'il implique généralement un type de comportement, peut prendre la forme d'un incident unique. De plus, le point de vue de la personne qui est la cible du comportement doit être pris en compte et l'auteur du comportement incriminé n'a pas besoin d'avoir l'intention ou d'être conscient de la nature offensante de son comportement.

En ce qui concerne la proportionnalité de la sanction, l'Administration dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer la mesure disciplinaire appropriée pour la faute constatée et l'UNAT n'annulera une mesure que si elle la juge excessive ou déraisonnable.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Flamur Kazazi

Entité

NUMUAD

Numéros d'Affaires

2022-1753

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

20 Nov 2023

President Judge

Juge Sandhu

Judge Ziadé

Judge Forbang

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Indemnité compensatoire

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Licenciement/séparation

Faits (établissement des) / preuves

Proportionnalité de la sanction

Procédure régulière

Enquêtes

Procédure régulière

Procédure (première instance et TANU)

Recevabilité des preuves

Cessation de service

Gestion des dossiers

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2019/8

Statut du personnel

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

TANU Règlement de procédure

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(d)

Jugements Connexes

2023-UNAT-1311

2023-UNAT-1341

2015-UNAT-550

2023-UNAT-1332

2019-UNAT-972

2018-UNAT-889

2022-UNAT-1216

2015-UNAT-523

2023-UNAT-1366