

UNDT/2023/125, Shaban

Décisions du TANU ou du TCNU

Le manque de coopération n'est pas toujours une circonstance pertinente dans tous les cas pour être considérée comme une circonstance aggravante. Parfois, si le manque de coopération n'est pas grave, il peut ne pas être considéré comme une circonstance aggravante. Toutefois, la nature de l'affaire peut influencer sur la manière dont le manque de coopération au cours d'une enquête est perçu. Le fait d'être malhonnête et trompeur au cours de l'enquête peut être considéré comme grave et constituer une circonstance aggravante. On ne peut donc pas conclure que le manque de coopération ne peut jamais être considéré comme une circonstance aggravante.

Bien que le Tribunal d'appel ait constaté à plusieurs reprises que la proportionnalité d'une sanction relève généralement du pouvoir discrétionnaire de l'administration, ce pouvoir n'est pas absolu et, dans des circonstances particulières, une sanction peut être modifiée après un contrôle juridictionnel par le Tribunal du contentieux administratif. L'Administration a l'obligation d'agir de bonne foi et de se conformer aux lois applicables.

Le requérant soutient que la sanction imposée est disproportionnée par rapport à l'infraction. Il a affirmé que la pratique du Haut Commissaire dans des cas similaires montre que "personne d'autre" n'a jamais été séparé pour une conduite similaire.

Le Tribunal a estimé que le Haut Commissaire n'avait pas commis d'erreur en fondant sa sanction sur la pratique passée du Secrétaire général. La pratique du Secrétaire général démontre que la cessation de service n'est pas une sanction excessive en cas de tricherie dans le cadre d'un exercice de recrutement compétitif.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant conteste la décision du défendeur de le licencier avec une indemnité tenant lieu de préavis et le paiement de la moitié de son indemnité de licenciement,

conformément à la règle 10.2(a)(viii) du Règlement du personnel. Cette mesure disciplinaire lui a été imposée à la suite d'un constat de faute pour avoir triché lors d'une épreuve écrite administrée dans le cadre d'un exercice de sélection.

Principe(s) Juridique(s)

La règle du personnel 10.2(a) offre de nombreuses possibilités de mesures disciplinaires. La meilleure mesure pour chaque cas est décidée par l'administration, qui jouit d'un pouvoir discrétionnaire considérable à cet égard. L'administration examine le bien-fondé de l'affaire et ses spécificités, ainsi que toute circonstance aggravante ou atténuante.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Shaban

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2023/045

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

15 Nov 2023

Duty Judge

Judge Waktolla

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Comportement inapproprié ou perturbateur

Proportionnalité de la sanction

Licenciement/séparation

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(g)

Statut du personnel

- Disposition 1.5(a)
- Disposition 10.2(a)(viii)

Jugements Connexes

2023-UNAT-1332

UNDT/2011/061

2023-UNAT-1335

2019-UNAT-918

2010-UNAT-084

2018-UNAT-859

2015-UNAT-523
2022-UNAT-1239
2017-UNAT-781