

2024-UNAT-1510, Mohamed Elmenshawy

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a estimé que, bien que l'ancien membre du personnel n'ait reçu le rapport d'enquête complet qu'après la fin de la procédure disciplinaire, il n'y avait pas eu violation des règles de procédure régulière, car la lettre lui donnant la possibilité de répondre était détaillée et il avait reçu le rapport d'enquête complet au début de la procédure devant le Tribunal du contentieux.

L'UNAT a estimé que le Tribunal du contentieux avait correctement entendu les témoignages en direct de nombreux témoins, qui avaient tous été soumis à un contre-interrogatoire, et avait admis certaines déclarations par oui-dire en utilisant des méthodes de corroboration établies. L'UNAT a estimé que le Tribunal du contentieux avait appliqué le cadre de l'UNAT pour résoudre les litiges factuels dans les affaires disciplinaires. L'UNAT n'a trouvé aucune raison de renverser la décision du DT de l'UNRWA selon laquelle il existait des preuves claires et convaincantes à l'appui de la conclusion que l'ancien membre du personnel s'était livré à des abus de pouvoir et à du harcèlement. L'UNAT s'est rangé à l'appréciation de la crédibilité des différents témoins qui ont témoigné oralement, telle qu'elle a été évaluée par le DT de l'UNRWA.

Enfin, l'UNAT a estimé que, compte tenu de la gravité des actes commis par l'ancien membre du personnel, qui avait répandu une rumeur selon laquelle son supérieur hiérarchique était un espion israélien, s'était comporté de manière agressive envers ses collègues et avait créé un environnement de travail hostile, la sanction de licenciement n'était pas disproportionnée.

L'UNAT a rejeté l'appel et confirmé le jugement n° UNRWA/DT/2023/034.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

M. Elmenshawy, ancien membre du personnel de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), a contesté la décision de l'Office de lui imposer la mesure disciplinaire de la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. La mesure disciplinaire lui a été imposée pour harcèlement et abus d'autorité. Le Tribunal du contentieux de l'UNRWA a rejeté sa demande.

L'ancien membre du personnel a fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

Dans tous les cas de non-respect des procédures régulières, il est nécessaire d'évaluer l'importance du manquement par rapport à ce qu'aurait été le résultat si le ou les manquements n'avaient pas eu lieu.

C'est un principe fondamental de justice naturelle et d'équité procédurale qu'avant qu'un membre du personnel puisse être sanctionné pour une faute qui a fait l'objet d'une enquête et d'une décision (y compris, éventuellement, la perte de son emploi), ce membre du personnel a le droit de savoir ce qui a été constaté et pourquoi.

Afin de garantir une procédure régulière et de fournir une base pour l'examen en appel dans les affaires disciplinaires, le tribunal des litiges doit fournir des conclusions écrites explicites concernant la crédibilité des témoins et une explication des raisons pour lesquelles il a évalué les preuves contestées de la manière dont il l'a fait, ainsi qu'expliquer si et pourquoi la norme de preuve claire et convaincante a été respectée dans une affaire particulière.

La norme de preuve claire et convaincante exige des preuves irréfutables de faute, qui sont très convaincantes, en particulier dans le contexte d'une décision de licenciement.

Un tribunal d'appel n'est généralement pas en mesure d'évaluer la crédibilité sur la seule base d'un dossier écrit.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

Mohamed Elmenshawy

Entité

OSTNU

Numéros d'Affaires

2023-1866

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

30 Déc 2024

President Judge

Ziade

Juge Sandhu

Judge Forbang

Language of Judgment

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Abus d'autorité

Harcèlement (non sexuel)

Proportionnalité de la sanction

Right to comment/respond

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Procédure régulière

Droit Applicable

UNRWA Règlement du personnel international

- Rule 1.2

UNRWA Directives du personnel

- IPD 1/10

Jugements Connexes

2023-UNAT-1332

2021-UNAT-1076

2017-UNAT-781

2022-UNAT-1194

2022-UNAT-1195

2022-UNAT-1259

2022-UNAT-1242

2023-UNAT-1370