

# 2012-UNAT-270, Marshall

## Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a considéré un appel du Secrétaire général et un appel à l'appel de M. Marshall. En ce qui concerne l'appel du Secrétaire général, Unat a jugé que toute lecture raisonnable ou logique du règlement du personnel 1. 2 a obligé l'organisation à enquêter lorsque la plaignante, dans sa lettre du 15 août 2005, a remis en question la conduite de M. Marshall. Unat a jugé que UNDT avait commis une erreur de droit et de fait en déterminant le contraire. Unat a jugé qu'il n'y avait aucune base en droit ou en fait pour les déclarations faites par UNDT aux paragraphes 112-113 de son jugement. Unat a jugé que UNDT avait appliqué une interprétation indûment restrictive à l'ancienne règle du personnel 101. 2 (d). Unat a convenu avec UNDT, concernant le rapport dûment produit par le panel ad hoc, que la dépendance par le panel sur ce qui était «plausible» ou sur ce que quelqu'un a «fortement cru» et l'évaluation ultime du panel selon laquelle «l'allégation pourrait bien être fondée» n'a pas satisfait aux exigences de ST / AI / 371. Unat a jugé que l'échec du panel ad hoc à respecter les normes, requis par ST / AI / 371, a remis en question toutes les mesures prises par l'organisation après le 30 septembre 2005, comprenait la décision prise par la direction en octobre 2005 pour transmettre le Rapport pour de nouvelles mesures et la décision prise en août 2006 pour facturer à M. Marshall avec verbalement et physiquement l'agression du plaignant et agir d'une manière inconvenante de son statut de fonctionnaire international. Unat a jugé que UNDT avait commis une erreur en accordant une compensation d'une telle ampleur. Unat a jugé que la décision d'accorder une rémunération était fondée, en grande partie, sur la conclusion erronée de l'UNDT que l'organisation n'avait pas le droit d'enquêter sur les allégations d'inconduite dans ce cas, et que le rôle de l'organisation aurait dû se limiter à être le conduit à travers que M. Marshall et les différends du plaignant auraient pu être dirigés «vers les autorités compétentes, à savoir un tribunal de la famille». UNAT a réduit le montant à payer en compensation à quatre mois de salaire net de base. Unat a jugé que, en considérant les conclusions de l'UNDT quant aux lacunes du comité ad hoc, M. Marshall avait le droit de recevoir la différence de rémunération (i., Le spa) du 19 octobre 2005. Unat a jugé qu'il n'y avait aucune

erreur sur La partie de l'UNDT pour déterminer que la langue de précursation contenue dans la lettre du 19 décembre 2006 du Bureau des ressources humaines (OHRM) a constitué une «sanction disciplinaire par furtivité» et que M. Marshall avait droit à l'excision du langage édifiant du mémorandum en question. En ce qui concerne l'appel de M. Marshall, Unat a jugé que le statut de «n'embauche pas» n'apparaissait sur aucun des exercices de sélection effectués pour les dix autres postes pour lesquels M. Marshall s'appliquait. Unat a jugé que UNDT n'avait pas agi de manière manifestement déraisonnable en déterminant qu'aucun lien direct n'a été établi entre les allégations contre M. Marshall et le non-respect de le sélectionner pour les postes en question. Unat a rejeté la demande de frais contre le Secrétaire général car aucun abus de processus n'avait été établi. Unis a confirmé en partie l'appel du Secrétaire général. Unat a substitué la rémunération accordé par undt à l'attribution moindre du salaire de base net de quatre mois, ainsi que le paiement d'un spa du 19 octobre 2005 à la date applicable en décembre 2005. Unat a rejeté le contre-appel de M. Marshall.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté les décisions: 1) pour initier une enquête préliminaire contre lui pour faute; et 2) pour mettre une mise en garde sur son dossier de personnel. UNDT a constaté que le processus disciplinaire mené contre le demandeur n'était pas conforme aux exigences d'une procédure régulière et que, par conséquent, l'organisation a abusé de son autorité. UNDT a constaté que ces processus avaient causé des dommages à la réputation professionnelle et sociale du demandeur, en particulier lorsque le matériel défavorable a été publiquement disséminé concernant les informations personnelles et les allégations criminelles contre lui, ainsi que les dommages moraux et le stress extrême en raison de la mauvaise gestion de l'organisation de son cas et la bataille de la garde internationale auquel il a dû affronter. UNDT a constaté que la suppression du demandeur de son travail ne respecte pas les exigences établies au sein de l'organisation. UNDT a ordonné la résiliation et l'annulation de la mise en garde, la suppression de ladite note du dossier du personnel et la rémunération.

## Principe(s) Juridique(s)

La faute ne nécessite pas de lien entre l'inconduite présumée et le lieu de travail. Toutes les violations des droits de la procédure régulière d'un employé ne se traduiront pas par une indemnité.

## Résultat

Appel accordé en partie

## Applicants/Appellants

Marshall

## Entité

MNUEE

## Numéros d'Affaires

2012-296

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

11 jan 2012

## President Judge

Juge Faherty

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Compensation

Dommages non pécuniaires (moraux)

Dommages-intérêts pécuniaires (matériels)

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mesure ou sanction disciplinaire

Enquêtes

Procédure régulière

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 101.2(d)

Règlement du personnel

- Article 1.2

## Jugements Connexes

UNDT/2011/205