

# **2021-UNAT-1118, Boubacar Dieng**

## Décisions du TANU ou du TCNU

UNAT a d'abord rejeté l'appel d'appel, concluant que bien que l'administration ait le pouvoir discrétionnaire de réaffecter les membres du personnel, une telle réaffectation doit être raisonnable dans les circonstances particulières et ne causer aucun préjudice économique au membre du personnel. Il doit également respecter les règles de droit procédurales et substantielles et ne doit pas être arbitraire. Unat a convenu avec l'UNDT que la réaffectation était liée aux performances et pourtant le membre du personnel n'a jamais été autorisé à résoudre ses problèmes de performance avant d'être réaffecté. En ce qui concerne l'appel, non pas d'accord avec le membre du personnel que l'UNDT devait commander l'annulation. Le Tribunal a expliqué que l'UNDT a le pouvoir discrétionnaire de la résiliation de l'ordre ou des performances spécifiques en vertu de l'article 10 (5) (a) de la loi UND ou de la rémunération pour préjudice en vertu de l'article 10 (5) b). Il peut également commander ces deux remèdes ou seulement l'un des deux. En l'espèce, le UND a décidé de commander une compensation uniquement en vertu de l'article 10 (5) b) de la loi UNDT, et il a le pouvoir discrétionnaire de le faire. En ce qui concerne l'affirmation du membre du personnel selon laquelle il a subi des dommages économiques, Unat était d'accord avec le UNT depuis qu'il a été transféré à un autre poste au même niveau P-5, il n'a subi aucun préjudice économique. En ce qui concerne la demande du membre du personnel que les dommages-intérêts moraux soient augmentés du salaire de base net de six mois à six mois pour le stress et l'anxiété qu'il a souffert, n'était pas d'accord et a constaté que l'UNT n'avait commis aucune erreur de droit dans son évaluation. Enfin, quant au préjudice de réputation, non d'accord avec l'UNDT. Unat a noté qu'en dépit de la conclusion de l'UND sur la mauvaise performance du membre du personnel communiqué à d'autres dans la hiérarchie, UNDT a néanmoins estimé que les dommages à sa réputation étaient purement spéculatifs. UNAT a expliqué que bien qu'il n'y ait aucune preuve que le membre du personnel postule à des emplois et soit rejeté à la suite de sa réputation ternie, il a néanmoins subi ce préjudice à sa réputation, grâce au stress et à l'anxiété accrus, qui ont été documentés. En tant que tel, UNAT a ordonné un salaire

de base net d'un mois supplémentaire pour un préjudice moral, en raison des dommages à sa réputation. En ce qui concerne la demande des excuses du membre du personnel, le tribunal a expliqué qu'il n'était pas dans le cadre de son mandat, et il a plutôt ordonné que le jugement soit placé dans le dossier officiel du membre du personnel. La demande que le superviseur soit renvoyé pour responsabilité a été rejetée en raison de la violation en question ne présentait pas les défauts les plus graves. Le superviseur a pensé que c'était à sa discrétion quand il a décidé de réaffecter le membre du personnel.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un membre du personnel, auparavant en tant que responsable de la protection de l'enfant au niveau P-5, a contesté la décision de l'administration de le réaffecter au poste d'officier des affaires politiques au niveau P-5 dans la même mission. Son superviseur avait reçu des plaintes concernant son style de travail et de communication et au lieu de répondre à sa performance insatisfaisante par le biais des procédures appropriées, le superviseur a décidé de le réaffecter dans une autre unité pour travailler dans les affaires politiques. La réaffectation s'est produite en avril 2018 et le membre du personnel a été avisé en octobre 2018 que son rendez-vous à durée déterminée ne sera pas renouvelé après son expiration le 31 décembre 2018. L'UNDT a trouvé la réaffectation illégale. Il a conclu que la décision administrative était liée aux performances, et pourtant les procédures appropriées n'ont pas été suivies pour résoudre les problèmes de performance des membres du personnel. L'UNDT a également déclaré qu'il y avait un manque de transparence derrière ce qui a vraiment motivé la décision de réaffectation, et cela équivalait à une mesure disciplinaire voilée. Notamment, le tribunal n'a pas ordonné de réintégrer car il a constaté que le membre du personnel était déjà séparé de l'organisation et que sa séparation faisait l'objet d'autres procédures. Parce que le membre du personnel a été réaffecté au même niveau P-5, le tribunal a constaté qu'il n'avait subi aucun préjudice économique. En ce qui concerne la demande de demande du membre du personnel en raison du préjudice de sa réputation, le tribunal a constaté qu'une telle affirmation était purement spéculative. En ce qui concerne sa demande de dommages-intérêts moraux pour le stress et l'anxiété, le Tribunal a crédité les preuves médicales fournies par le personnel et a trouvé un lien causal entre l'action administrative et le préjudice qu'il a subi. En conséquence, il a décerné au membre du personnel un salaire de base nette d'un mois. Le membre du

personnel a fait appel du jugement de l'UND, en faisant valoir, entre autres, que le tribunal a commis une erreur parce qu'il n'a pas annulé la décision de réaffectation et n'a pas reconnu le préjudice de réputation qu'il a subi. Le Secrétaire général a déposé un appel croisé en faisant valoir que l'UNDT avait commis une erreur en constatant que la réaffectation illégale.

## Principe(s) Juridique(s)

Une réaffectation doit respecter les règles de droit procédurales et substantielles et ne doit pas être arbitraire. L'UNDT a le pouvoir discrétionnaire de l'ordre de l'annulation ou des performances spécifiques en vertu de l'article 10 (5) (a) de la loi ou de la rémunération de l'UNT pour préjudice en vertu de l'article 10 (5) (b). Il peut également commander ces deux remèdes ou seulement l'un des deux. Un transfert vers une position au même niveau ne montre aucun préjudice économique à face. L'UNDT est mieux positionné pour déterminer le niveau de compensation à donner en fonction de son appréciation d'un cas. Les dommages à la réputation peuvent être compensés comme un préjudice moral, si le membre du personnel peut démontrer que le préjudice à sa réputation lui a causé le stress et l'anxiété. Le tribunal n'a aucune compétence pour ordonner que l'administration présente des excuses. L'exercice du pouvoir de référence pour la responsabilité en vertu de l'article 9, paragraphe 5, du statut Unat, doit être exercé avec parcimonie et uniquement lorsque la violation ou la conduite en question présente de graves défauts.

## Résultat

Appel accordé en partie ; Appel incident rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

L'appel du membre du personnel est accordé en partie. Le tribunal a augmenté la rémunération accordé pour un préjudice moral avec un salaire de base net supplémentaire d'un mois, en considération des dommages de réputation subis par le membre du personnel. Le Tribunal a également ordonné qu'une copie du jugement actuel soit placée dans le dossier officiel du membre du personnel. L'Ace-aper est rejeté.

## Applicants/Appellants

Boubacar Dieng

## Entité

NUMUAD

## Numéros d'Affaires

2020-1430

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

6 Jan 2023

## President Judge

Juge Raikos

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Compensation

Preuve du préjudice

Indemnité compensatoire

Perte de chance  
Dommages non pécuniaires (moraux)  
Dommages-intérêts pécuniaires (matériels)  
Procédure régulière  
Right to comment/respond  
Gestion de la performance  
Réaffectation ou transfert  
Discrétion  
Renvoi à la responsabilité  
Remèdes  
Compensation (voir aussi, Compensation)  
Rescision

## Droit Applicable

### Instructions Administratives

- ST/IA/2010/5
- ST/IA/2017/1
- ST/IA/371

### Règlement du personnel

- Article 1.2(c)

### TANU Statut du Tribunal

- Article 9.1(b)
- Article 9.5

### TCNU Statut

- Article 10
- Article 10.5(a)
- Article 10.5(b)
- Article 2.1(e)

## Jugements Connexes

UNDT/2020/093

