

# **2021-UNAT-1122, Yasmina Laasri**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a d'abord noté qu'aucune des parties n'était en désaccord avec le jugement de l'UND que la décision contestée était illégale. En ce qui concerne l'appel du Secrétaire général selon lequel une sentence en dommages-intérêts moraux n'était pas justifiée, non n'étant pas d'accord avec l'administration et a constaté que l'UNDT était correct lorsqu'il a examiné le certificat médical daté de mars 2020, qui a donné des antécédents de santé du membre du personnel en 2015 (un an avant la décision contestée). Unat a trouvé crédible que le membre du personnel ait souffert d'un modèle de harcèlement, qui a commencé avant l'heure de la décision contestée (juin 2016). En tant que tel, un certificat médical daté de mars 2020 couvrant une période de 2012 à 2020, et donnant des détails spécifiques en 2015 - un an avant la décision contestée - constituent une preuve suffisante du préjudice subi. Unat a également trouvé l'appel du membre du personnel à recevoir. La secrétaire générale avait contesté son appel pour des motifs de création, faisant valoir qu'elle avait prévalu au premier tribunal et qu'elle ne faisait appel que parce qu'elle n'était pas d'accord avec le raisonnement ci-dessous. UNAT a constaté que l'appel à recevoir parce que si le raisonnement du tribunal était en effet incorrect, cela pourrait éventuellement affecter les dommages-intérêts accordés dans l'affaire. Le membre du personnel a contesté le fait que l'ANDT n'a pas autorisé une audience dans l'affaire. L'UNDT a accepté l'admission de l'administration selon laquelle la décision contestée était fondée en partie sur des considérations erronées. Le membre du personnel fait valoir qu'elle aurait pu montrer qu'il y avait plus - qu'en fait, il y a eu des représailles dans son cas. Cependant, UNAT n'a trouvé aucune raison d'être en désaccord avec l'analyse UNDT en ce qui concerne la question de la rémunération de la place. Le tribunal a expliqué que, que nous ne trouvait un cas de représailles ou non, le but de la rémunération en lieu de la place est de rétablir les droits du membre du personnel, si l'illégalité n'avait pas eu lieu. En l'espèce, notant qu'il n'y a aucune espérance de renouvellement, UNDT a constaté que la nomination du membre du personnel aurait pu être renouvelée pour une autre année. En tant que tel, il accordait un salaire de base net de 12 mois, et Unat n'a trouvé aucune raison

de s'écarter de cette conclusion. En ce qui concerne les préjudices moraux, Unat accepte qu'une conclusion de représailles aurait pu habituellement avoir eu un impact sur la rémunération des dommages moraux, mais en l'espèce, étant donné l'interdiction claire par la loi d'accorder des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs, une conclusion de représailles n'aurait pas eu d'impact sur le fait que Le prix en dommages-intérêts moraux. En outre, UNAT a également noté que le juge du procès est le mieux placé pour évaluer la nature et la valeur de preuve des informations fournies pour justifier une attribution de dommages-intérêts. En tant que tel, Unat n'a trouvé aucune raison de perturber les conclusions de l'UNDT. Le tribunal a donc rejeté les deux appels.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un membre du personnel qui était auparavant officier professionnel national de l'UNICEF a contesté la décision de l'administration d'abolir son poste et de ne pas renouveler sa nomination. L'administration a d'abord décidé d'abolir son poste en novembre 2014. Cette décision a ensuite été annulée parce que les procédures appropriées n'ont pas été suivies. Cependant, le membre du personnel a déposé une plainte auprès du bureau d'éthique, qui a trouvé un cas de représailles *prima facie*. Bien que l'affaire ait été renvoyée à Oiai, aucune mesure disciplinaire n'a été prise en raison de preuves insuffisantes. L'administration a décidé une deuxième fois pour abolir son poste en juin 2016. Le membre du personnel a demandé l'évaluation de la décision de la décision et a également déposé une plainte auprès du bureau d'éthique. Cette fois, le bureau d'éthique n'a pas trouvé de représailles *prima facie*. En réponse à sa demande d'évaluation de la direction, l'administration a expliqué qu'il y avait des raisons légitimes pour abolir le poste de titulaire et à internationaliser le poste national dans un poste P-3. Cependant, le directeur exécutif adjoint, la direction, a noté que la description de poste n'avait pas changé du poste national au poste internationalisé, et en tant que tel, le panel n'avait pas examiné si le membre du personnel aurait pu rester dans le poste. Le membre du personnel a été séparé le 31 mai 2016. Parce qu'elle n'a pas été envisagée pour le poste internationalisé, l'administration a accordé de manière proactive sa compensation d'un montant de 12 mois de salaire net de base pour perte de chances de renouvellement de contrat. Le membre du personnel a contesté la deuxième décision d'abolir son poste avec l'UNDT. L'UNDT a trouvé la décision illégale. En arrivant à cette conclusion, le tribunal s'est appuyé sur l'admission de

l'administration selon laquelle la décision contestée était fondée en partie sur des considérations erronées. Le Tribunal a ordonné la résiliation et a été indemnisé au lieu de la base d'un an. Cependant, le Tribunal a noté que l'administration avait déjà offert de manière proactive cette même compensation au membre du personnel et avait donc constaté qu'aucune compensation supplémentaire n'était nécessaire. En ce qui concerne sa demande de dommages-intérêts moraux, la UNT a accordé un salaire de base net de deux mois, sur la base du certificat médical qu'elle a fourni. Bien que le certificat soit daté en mars 2020, le médecin a donné des antécédents de la santé du membre du personnel (2015) avant l'heure exacte de la décision contestée (juin 2016). Les deux parties ont fait appel du jugement de l'UND. L'appel du Secrétaire général a porté sur l'attribution des dommages-intérêts moraux. L'administration a fait valoir qu'il n'y avait aucune preuve de préjudice moral subi, au moment de la décision contestée (juin 2016). Le membre du personnel, en revanche, a fait appel en faisant appel que l'UNDT avait commis une erreur en ne lui accordant pas une audience, ce qui aurait pu avoir un impact sur le quantum des dommages-intérêts accordés dans son cas.

## Principe(s) Juridique(s)

Un certificat médical daté en 2020 donnant les antécédents de santé d'un membre du personnel de 2012 à 2020 et fournissant des détails spécifiques en 2015 sur la maladie subie par le membre du personnel (un an avant une décision contestée de 2016) peut être utilisée comme preuve dans l'informatique morale dégâts. Dans ce cas, l'argument était qu'il y avait un schéma de harcèlement et les dommages causés au membre du personnel étaient en cours. Même si une partie a prévalu dans le premier tribunal, son appel peut être créable, si elle conteste le raisonnement du tribunal et si ledit raisonnement peut avoir un impact sur les dommages-intérêts. Le but de la rémunération à la place est de restaurer les droits du membre du personnel, une illégalité ne s'est pas produite. Un montrant que des représailles ont eu lieu n'autorisent pas un membre du personnel à une plus grande indemnisation. Une conclusion de représailles peut être utilisée pour attribuer une réparation au membre du personnel lésé et restaurer ses droits, et non son indemnisation supplémentaire. Une conclusion de représailles n'affecte pas non plus la sentence en dommages-intérêts moraux. En effet, la loi interdit clairement les dommages-intérêts exemplaires ou punitifs. De plus, le juge du procès est mieux placé pour évaluer la valeur de preuve des informations présentées concernant les

dommages-intérêts subis.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

Les appels du secrétaire général et des membres du personnel ont été rejetés sur le fond.

## Applicants/Appellants

Yasmina Laasri

## Entité

FNUE

## Numéros d'Affaires

2020-1437

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

6 Jan 2023

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Licenciement

Compensation

Preuve du préjudice

Dommages-intérêts exemplaires/punitifs (interdiction de les accorder)

Indemnité compensatoire

Perte de chance

Dommages non pécuniaires (moraux)

Dommages-intérêts pécuniaires (matériels)

Bureau de la Déontologie

Représailles

Compétence / recevabilité (TANU)

Appel

Non-renouvellement

Absence d'espoir de renouvellement

Remèdes

Compensation (voir aussi, Compensation)

Rescision

Cessation de service

Expiration de l'engagement (voir aussi, Non-renouvellement)

## Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2005/21
- ST/CSG/2008/5

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1
- Article 9.1

- Article 9.3

TCNU Statut

- Article 10.5

## Jugements Connexes

UNDT/2020/101