

2022-UNAT-1228, Sarah Coleman

Décisions du TANU ou du TCNU

Mme Coleman a déposé un appel contre le jugement de l'UNT demandant à l'inverse des conclusions UNDT selon lesquelles (i) le non-respect des demandes répétées de Mme Coleman sur son cas ne constituait pas une violation de la procédure; (ii) Mme Coleman n'avait pas fourni de preuve de biais ou de préjugés; (iii) Elle n'avait pas droit à des dommages moraux. Unat a constaté que les motifs spécifiques de l'appel en vertu (i) et (ii) étaient dépourvus de pratique car, même s'ils devaient être acceptés par le Tribunal d'appel comme légalement et factuellement vrai, cela ne conduirait pas à une décision différente ayant un Effet réel et réel en termes de validité de la décision administrative contestée, qui avait déjà été jugée procédurale illégale en raison d'un autre motif et la question avait été renvoyée à l'administration pour une nouvelle considération. Unat a également constaté que ces motifs spécifiques d'éventuels erreurs dans le jugement de l'UND, se référant également aux lacunes procédurales de la décision administrative contestée, n'ont pas pu avoir d'impact sur le montant de la rémunération accordé. Unat a trouvé le mérite dans l'affirmation du secrétaire général selon laquelle ces motifs étaient inadmissibles et n'ont pas besoin d'être pris en compte sur leurs mérites. UNAT a rappelé qu'un droit à des dommages moraux peut survenir lorsqu'il existe des preuves produites de préjudice, de stress ou d'anxiété causé à l'employé, qui peut être directement lié ou raisonnablement attribué, à une violation de ses droits substantiels ou procéduraux et lorsque le Le tribunal est convaincu que le stress, le préjudice ou l'anxiété sont de telle sorte de mériter une sentence compensatoire. Unat a constaté que Mme Coleman n'avait pas signalé de preuves pertinentes que l'UNDT a ignoré de sa décision de rejeter la revendication de préjudice de Mme Coleman à la suite de la décision de ne pas prendre d'autres mesures sur sa demande de harcèlement ou par le retard excessif dans le processus d'enquête. Unat a constaté que la portée de son examen en appel n'était pas allée plus loin, par exemple pour déterminer la question de la demande de dommages moraux de l'appelant en raison du harcèlement et de l'abus d'autorité qu'elle aurait subi car cette affaire n'avait pas été abordée par l'UNDT et était toujours en suspens avant

l'administration selon la détention de l'UNDT. UNAT a rejeté l'appel.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Avant l'UNDT, Mme Coleman, ancien membre du personnel de l'UNICEF, a contesté la décision de maintenir la détermination du Bureau de l'audit interne et des enquêtes (OIAI) que le superviseur de Mme Coleman ne s'est pas engagé dans le harcèlement et l'abus d'autorité contre elle. L'UNDT a constaté que Mme Coleman n'avait pas été interviewée par Oiai conformément à la procédure requise et que l'irrégularité procédurale de ne pas l'interviewer non seulement constituait une grave violation du cadre juridique applicable, mais a également violé ses droits à une procédure régulière. L'UNDT a donc constaté que la décision contestée était illégale. L'UNDT a en outre constaté que la période de 16 mois qu'il a fallu à Oiai pour terminer l'enquête, sans même interroger Mme Coleman, était déraisonnable. L'UNDT a toutefois jugé que les allégations de motivations inappropriées de Mme Coleman n'étaient pas fondées et que le moment des réponses de l'enquêteur de l'OIAI à ses demandes ne constituait pas une irrégularité procédurale. L'UNDT a accordé la demande et renvoyé l'affaire à Oiai pour une évaluation renouvelée de la plainte de Mme Coleman conformément à la procédure applicable. L'UND a rejeté la demande de dommages moraux de Mme Coleman car elle n'a trouvé aucun lien entre l'illégalité et les préjudices présumés. L'UNDT a constaté que les éléments de preuve soumis par Mme Coleman à l'appui de sa demande de dommages-intérêts moraux, à savoir l'e-mail du conseiller en stress daté du 27 avril 2020, n'étaient pas favorables au dommage allégué parce que ces preuves liées au harcèlement présumé qu'elle ont avait souffert de son superviseur et n'était pas liée à aucun préjudice qu'elle aurait pu subir à la suite de la décision administrative contestée de ne pas prendre d'autres mesures sur sa demande de harcèlement ou par le retard indu dans le processus d'enquête. L'UNDT a en outre noté que si l'appelant a été victime d'une conduite interdite est restée à déterminer - compte tenu du fait qu'il avait renvoyé l'affaire à l'administration pour une évaluation renouvelée de la plainte de l'appelant de harcèlement et d'abus d'autorité - et le UNDT n'a pas pu accorder une indemnité de préjudice qui n'avait pas été causée par la décision contestée.

Principe(s) Juridique(s)

Une partie en faveur duquel une affaire a été décidée n'est pas autorisée à faire appel de l'arrêt pour des motifs juridiques ou académiques. L'UNDT a le pouvoir de commander une indemnité à un membre du personnel pour violation des droits légaux du membre du personnel en vertu de l'article 10, paragraphe 5, b) du statut. Une indemnisation peut être attribuée pour une perte pécuniaire ou économique réelle, des dommages non pécuniaires, des violations procédurales, du stress et des blessures morales. La rémunération pour préjudice sera appuyée par trois éléments: le préjudice lui-même; une illégalité; et un lien entre les deux. Il ne suffit pas de démontrer une illégalité pour obtenir une compensation; Le demandeur supporte le fardeau de la preuve pour établir l'existence de conséquences négatives, capables d'être considérées comme des dommages, résultant de l'illégalité sur un privilège de cause à effet. Si l'un de ces trois éléments n'est pas établi, une compensation ne peut être attribuée. Il faut avérer que les dommages doivent être directement causés par la décision administrative en question. Si ces deux autres éléments de la notion de responsabilité ne sont pas justifiés, l'illégalité peut être déclarée mais que la compensation ne peut être attribuée. En termes de dommages moraux, un droit à des dommages moraux peut survenir lorsqu'il existe des preuves produites au tribunal, principalement par le biais d'un rapport médical ou psychologique de préjudice, de stress ou d'anxiété causé à l'employé, qui peut être directement lié, ou raisonnablement attribué à une violation de ses droits substantiels ou procéduraux et lorsque le tribunal est convaincu que le stress, le préjudice ou l'anxiété sont de telle sorte de mériter une sentence compensatoire.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Sarah Coleman

Entité

Secrétariat de l'ONU

Numéros d'Affaires

2021-1545

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

18 Mar 2022

President Judge

Juge Raikos

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Preuve du préjudice

Dommages non pécuniaires (moraux)

Appel

Compensation

Compétence / recevabilité (TANU)

Droit Applicable

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(e)

TCNU Statut

- Article 10.5(a)
- Article 10.5(b)

Jugements Connexes

2012-UNAT-254
2010-UNAT-048
2018-UNAT-843
2021-UNAT-1118
2018-UNAT-874
2018-UNAT-860
2019-UNAT-899