

UNDT/2022/048, Applicant

Décisions du TANU ou du TCNU

Une fausse allégation de harcèlement sexuel contre le requérant et les informations sensibles concernant les antécédents médicaux de V01 dans le cas présent constituent des circonstances exceptionnelles justifiant l'anonymat.

L'administration a commis une erreur en concluant que les commentaires inappropriés du requérant entre février et mai 2018 constituaient un harcèlement à l'égard de V01 et que le traitement par le requérant de la plainte de V01 contre M. N. constituait un harcèlement et un abus de pouvoir. Les droits de la requérante à une procédure régulière ont été respectés au cours de l'enquête et de la procédure disciplinaire.

Bien qu'ils ne soient pas constitutifs d'une faute, certains commentaires du requérant peuvent être inappropriés. L'administration a conclu à juste titre que le requérant avait violé l'article 1.2, point a), du statut du personnel en ne respectant pas la dignité et la valeur d'une personne humaine et qu'il avait violé l'article 1.2, point b), du statut du personnel en ne respectant pas les normes les plus élevées de compétence et d'intégrité.

La décision attaquée est illégale à l'exception de l'imposition de la mesure d'encadrement à la requérante. Le Tribunal annule la décision attaquée à l'exception de celle relative à la mesure d'encadrement et annule les mesures disciplinaires. Le Tribunal ordonne au défendeur de verser au requérant le montant de son manque à gagner résultant de la perte de cinq échelons et de supprimer les mesures disciplinaires de son dossier de statut officiel.

Le Tribunal indemnise le requérant à hauteur de 10 000 USD en réparation de sa perte d'opportunité d'avancement de carrière. Le Tribunal rejette la demande du requérant concernant l'octroi d'une indemnité pour atteinte à la réputation..

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant conteste la décision de lui infliger la sanction disciplinaire d'une perte de cinq échelons et d'un report de deux ans de son éligibilité à une promotion, ainsi

que l'action managériale consistant à lui demander de suivre une formation pour améliorer sa sensibilisation à la question du genre et sa sensibilité managériale à l'égard des problèmes de harcèlement.

Principe(s) Juridique(s)

Dans l'intérêt de la transparence et de la responsabilité, les noms des parties au litige sont régulièrement inclus dans les jugements du système de justice interne des Nations Unies. L'embarras et la gêne personnels ne sont pas des motifs suffisants pour accorder la confidentialité. Toute dérogation aux principes de transparence et de responsabilité ne peut être accordée que dans des circonstances exceptionnelles.

Le contrôle juridictionnel d'une affaire disciplinaire exige que le Tribunal examine les preuves produites et les procédures suivies au cours d'une enquête menée par l'administration. Il incombe à l'administration d'établir que la faute présumée ayant donné lieu à une mesure disciplinaire à l'encontre d'un agent a été commise. La norme de preuve applicable à un cas où les mesures disciplinaires ne comprennent pas la séparation ou le licenciement est celle de la prépondérance des preuves.

Pour déterminer si une faute a été établie, il convient de faire preuve de retenue à l'égard du Secrétaire général. La question du degré de la sanction est généralement réservée à l'administration, qui a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle juge adaptée aux circonstances de l'affaire, ainsi qu'aux actions et au comportement de l'agent concerné. La déférence qui s'impose n'implique pas un acquiescement aveugle. Le Tribunal interfère avec ce pouvoir discrétionnaire de l'administration si "la sanction imposée est manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites fixées par les normes respectives, excessive, abusive, discriminatoire ou absurde dans sa sévérité". Le principe de proportionnalité signifie qu'une action administrative ne doit pas être plus excessive qu'il n'est nécessaire pour obtenir le résultat souhaité.

Les principes d'égalité et de cohérence de traitement sur le lieu de travail imposent que lorsque des membres du personnel commettent des infractions identiques ou largement similaires, la sanction doit, en général, être comparable. Le Secrétaire général dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour évaluer les circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il décide de la sanction appropriée à imposer. Ce pouvoir d'appréciation n'est pas illimité. Le Tribunal peut "examiner si des éléments pertinents ont été ignorés et des éléments non pertinents pris en considération".

Le préjudice doit être étayé par des preuves. Il ne suffit pas de démontrer une illégalité pour obtenir une indemnisation. Il incombe au demandeur de prouver l'existence des conséquences négatives et des dommages résultant de l'illégalité sur la base d'un lien de cause à effet.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Applicant

Entité

ONUDC

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2020/35

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

23 Mai 2022

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Abus d'autorité

Harcèlement (non sexuel)

Compensation (voir aussi, Compensation)

Rescision

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Remèdes

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Accords, conventions et traités (etc.)

- Déclaration universelle des droits de l'homme

Bulletins du Sécretaire général

- ST/CSG/2008/5

Règlement du personnel

- Article 1.2

Statut du personnel

- Disposition 10.3(a)
- Disposition 10.3(b)

TCNU Statut

- Article 10.5
- Article 11.6

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

- World Health Organization's Policy and Procedures Concerning Harassment, Sexual Harassment, Discrimination, and Abuse of Authority

Jugements Connexes

2016-UNAT-639

2013-UNAT-302

2010-UNAT-024

2015-UNAT-537

2019-UNAT-956

2015-UNAT-550

2020-UNAT-1006

2019-UNAT-918

UNDT/2018/132

2017-UNAT-718

2018-UNAT-873

UNDT/2019/168

UNDT/2013/162

2018-UNAT-859

2015-UNAT-523

UNDT/2017/093

UNDT/2011/086

UNDT/2014/106

UNDT/2017/039

2020-UNAT-1024

UNDT/2011/061

2020-UNAT-1061

2012-UNAT-205

2010-UNAT-044

2011-UNAT-117

2013-UNAT-346

2015-UNAT-603

2012-UNAT-245

UNDT/2017/068

2019-UNAT-899