

UNDT/2022/132, Applicant

Décisions du TANU ou du TCNU

Procédure de procédure: anonymat dans le cas présent, les informations sensibles concernant les antécédents médicaux du demandeur et son état de santé mentale constitue des circonstances exceptionnelles qui garantissent l'octroi d'anonymat. Par conséquent, le nom du demandeur est anonymisé dans le présent jugement. Scope of Judicial Review Il est dans la compétence du Tribunal de tenir une audience ou de regarder des faits qui n'étaient pas devant le décideur pour déterminer si les facteurs pertinents ont été ignorés. Ceci est fondamentalement différent d'une enquête de novo sur les faits sous-jacents à la mesure disciplinaire en cause. Après avoir examiné les soumissions des parties, le tribunal note qu'il n'y a pas de véritable différend sur les faits sous-jacents à la mesure disciplinaire ou si ces faits ont été à juste titre caractérisés comme une mauvaise conduite en vertu des règlements et des règles du personnel des Nations Unies. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'examiner ces questions. Les questions en cause sont plutôt la proportionnalité de la sanction imposée et si les droits de la procédure régulière du demandeur ont été respectés au cours de l'enquête et du processus disciplinaire. Que l'IGO soit tenu d'enquêter sur la condition médicale du demandeur étant donné qu'une partie de l'inconduite ressemblait étroitement à un comportement résultant de la condition médicale du demandeur, l'IGO aurait dû enquêter si son état de santé aurait pu provoquer ou contribuer à ses actions présumées. En outre, le dossier d'enquête contient des indications suffisantes montrant la pertinence potentielle de la condition médicale du demandeur à la conduite en cause. En conséquence, pour remplir pleinement son devoir d'enquêter sur toutes les informations et preuves pertinentes, à la fois inculpatrices et à dénonciation, l'IGO a été obligé de déterminer si, dans ce cas, dans quelle mesure, la condition médicale du demandeur aurait pu provoquer ou contribuer à l'inconduite. Qu'il y ait eu un facteur qui aurait pu exempter l'IGO de son obligation de s'enquérir davantage sur l'état médical du requérant, l'intimé a d'abord prélevé la déclaration des requérants que «le seul impact [de ses chirurgies du cerveau] était physique» par leur contexte Ignorant le fait qu'en le faisant, le demandeur répondait à la question de l'IGO quant

à savoir si la blessure avait affecté sa mémoire. En outre, le tribunal ne comprend pas pourquoi l'IGO aurait pu raisonnablement invoquer la déclaration en cause pour s'excuser de l'obligation d'enquêter sur toutes les informations pertinentes étant donné son mépris du contemporain lié au demandeur au motif que le demandeur n'était pas crédible. En effet, il est à la discrétion de l'IGO d'évaluer la crédibilité d'un témoin et la persuasion de son témoignage, une telle évaluation doit être cohérente et impartiale. Deuxièmement, le fait que le demandeur ait été déclaré apte au travail n'est pas suffisant pour excuser l'IGO de son obligation d'enquêter sur toutes les informations pertinentes, y compris des preuves à expulser potentielles. En déclarant que le demandeur est apte au travail, la section médicale a essentiellement évalué les fonctions cognitives du demandeur tout en admettant qu'«il était difficile pour lui de faire face à son état». Les preuves enregistrées montrent également que la section médicale possédait divers rapports médicaux du Dr L. H. à partir d'une période similaire, montrant que le demandeur avait souffert de trouble de stress post-traumatique («SSPT») et de trouble d'ajustement, et que sa capacité à contrôler ses émotions et ses comportements avaient été faibles et qu'il était facilement irrité en montrant des signes importants de rage et de colère. Troisièmement, il n'y a pas de mérite dans l'affirmation de l'intimé selon laquelle le demandeur créait déjà un environnement de travail hostile et faisait des commentaires discriminatoires avant ses chirurgies. La lettre de sanction est silencieuse quant au moment de la plupart des incidents sur la base de laquelle la mesure disciplinaire a été imposée. L'IGO n'a pas établi le calendrier des incidents pertinents, à l'exception d'un incident. De plus, la note psychiatrique au dossier suggère que la condition médicale du demandeur aurait pu causer des problèmes dans les milieux sociaux ou de travail, y compris l'agression et la perte d'inhibition sociale «avant et pendant l'opération» en raison du traumatisme physique et psychologique qu'il a traversé et que «[[[[Le fonctionnement lui-même pourrait également avoir des conséquences psychologiques ». En conséquence, aucun facteur n'aurait pu exempter l'IGO de son obligation de s'enseigner davantage sur l'état médical du demandeur en étant en avis de sa pertinence possible pour l'affaire. Que l'IGO ait d'abord étudié la condition médicale du demandeur, l'IGO supporte la charge d'enquêter pleinement sur toutes les informations pertinentes, notamment si les problèmes de santé mentale du demandeur auraient pu avoir un impact sur ses comportements. En faisant valoir que le requérant n'a pas réussi à soulever en temps opportun la défense de la santé mentale, l'intimé tente de transférer le fardeau au demandeur et, en tant que tel, n'a pas respecté son droit d'être présumé innocent en vertu de la SEC. 24 du HCR / AI / 2019/15. En outre, le

demandeur, à plusieurs reprises, a mentionné son état de santé à l'IGO et le dossier d'enquête contient des indications suffisantes montrant la pertinence potentielle de la condition médicale du demandeur à la conduite en cause. Deuxièmement, l'IGO aurait pu demander son consentement à avoir accès aux dossiers médicaux du demandeur en étant en avis de leur éventuelle pertinence pour l'affaire avant de conclure l'enquête. Sinon, les enquêteurs «devraient conseiller dans leurs rapports de limitations concernant les enquêtes et de toute preuve qui aurait été pertinente, mais ils n'ont pas pu obtenir, exprimant des raisons» (voir Asghar UNT / 2019/074, par. 39) . Troisièmement, la présente affaire se distingue des ouversions, dans laquelle le demandeur a commis un acte d'agression physique, il a été séparé du service et son état de santé mentale a été examiné lors de la réception des informations fournies. En revanche, en l'espèce, après avoir remarqué que le demandeur a subi deux chirurgies du cerveau, qu'il avait non résolu des problèmes de santé mentale à son retour au travail et que ceux-ci affectaient ses relations au travail, l'IGO n'a pas poursuivi de lignes raisonnables de l'enquête à cet égard ou enquêtant si les problèmes de santé mentale du demandeur auraient pu provoquer, contribuer ou atténuer la conduite en cause en vertu de l'article 110 (a) du HCR / AI / 2019/15. Enfin, étant donné son incapacité à enquêter correctement sur la condition médicale du demandeur, l'IGO a échoué dans son devoir de mener une enquête approfondie, de demander des preuves inculpatrices et à dénonciation, et de maintenir l'objectivité tout au long du processus d'enquête. Le moins que l'IGO aurait pu faire était de demander des informations dans la section médicale. Il n'existe cependant aucune preuve que l'état médical du demandeur a été correctement porté à l'attention du décideur. Ainsi, la procédure d'enquête en cause était significativement incomplète, procédurale injuste et illégale. En tant que tels, des preuves inculpatrices solides ont été recueillies, mais elle était moins approfondie en ce qui concerne les preuves à décharge. En conséquence, l'IGO n'a pas réussi à enquêter correctement sur l'état médical du demandeur après avoir été en avis de sa pertinence possible pour l'affaire avant de conclure l'enquête. Que la mesure disciplinaire appliquée soit proportionnée à l'infraction lors du choix de la sanction appropriée parmi un ensemble de sanctions autorisées, le décideur doit tenir compte de tous les facteurs pertinents (voir Kennedy 2021-UNAT-1184, par. 63). En l'espèce, étant donné le défaut de l'IGO à enquêter correctement sur l'état de santé du demandeur, le décideur n'avait pas toutes les informations pertinentes sur lesquelles fonder la décision contestée. En effet, l'administration n'avait aucun détail sur la nature, l'étendue et l'effet des chirurgies cérébrales du demandeur et / ou des problèmes de santé mentale au moment de la conduite et ne pouvaient donc

pas évaluer à quel point il était coupable pour la conduite présumée et dans quelle mesure son la condition devrait atténuer le cas. Cela a eu l'effet que ces considérations fondamentales ne pouvaient pas être correctement appréciées en tant que facteurs excuse ou atténuants. En tant que tel, l'administration ne pouvait pas tenir compte de la totalité des circonstances pertinentes, y compris la condition médicale du demandeur, avant de trouver une faute et d'appliquer la sanction imposée. Par conséquent, tous les facteurs pertinents n'ont pas été correctement étudiés, de sorte que le décideur n'était pas en mesure de peser adéquatement tous les facteurs à expulsion ou atténuants, notamment, la condition médicale du demandeur. De tels échecs entraînent par conséquent une décision administrative manifestement déraisonnable. En conséquence, la mesure disciplinaire appliquée en l'espèce était manifestement déraisonnable et disproportionnée à l'inconduite. La conclusion sur la légalité de la décision contestée étant donné ses conclusions selon lesquelles l'IGO n'a pas réussi à enquêter correctement sur l'état médical du demandeur en étant en avis de sa pertinence possible pour l'affaire avant de conclure l'enquête, et que la mesure disciplinaire appliquée était manifestement déraisonnable et disproportionnée, et que la mesure disciplinaire appliquée était manifestement déraisonnable et disproportionnée et disproportion À l'inconduite, le tribunal constate que la décision contestée ne se présente pas. En outre, le non- considération des problèmes de santé mentale du demandeur tout au long de l'enquête et des procédures disciplinaires semble révéler une manquement à l'obligation de diligence envers le demandeur en tant que membre du personnel de l'organisation, car son état de santé mentale n'a pas été correctement considéré avant de décider de La résiliation de son service en tant que sanction qui lui sera appliquée. Par conséquent, la décision contestée est illégale. Que le demandeur ait droit à tout remède car la décision contestée est illégale, elle doit être annulée et la mesure disciplinaire doit être annulée. Cela implique la réintégration du requérant sur son poste et dans le même type de contrat qu'il détenait au moment de sa séparation. Étant donné que le décideur n'avait pas toutes les informations pertinentes pour décider de la sanction appropriée en raison de l'échec de l'administration à enquêter correctement sur l'état de santé mentale du demandeur et l'impact que cela a pu avoir sur ses comportements, et considérant que l'administration est meilleure Placé pour peser tous les facteurs pertinents pour déterminer une sanction appropriée, le tribunal juge approprié de renvoyer le cas du demandeur à l'administration pour un traitement approprié. Pour déterminer le montant de la rémunération en ligne pour les personnes recrutées lors d'un rendez-vous à durée déterminée, le tribunal «doit prendre en compte, entre autres, la durée

du contrat et le reste dudit terme, le cas échéant Le temps de toute violation présumée »(voir, par exemple, Bagot 2017-UNAT-718, par. 74). En l'espèce, le demandeur a été séparé du service le 30 novembre 2020, lorsque son rendez-vous à durée déterminée a expiré. De plus, une nomination à durée déterminée ne porte aucune espérance, légale ou autre, de renouvellement en vertu du règlement 4.5 (c) et de la règle 4.13 (c) du personnel et expire automatiquement, sans préavis, à la date d'expiration. Compte tenu de la soumission de l'intimé selon lequel «à la lumière des preuves établies et incontestées des commentaires répétitifs racistes, sexistes et homophobes du demandeur, la réintégration n'est pas une solution viable possible», il est raisonnable de déduire que le demandeur n'avait aucune chance de renouvellement de sa fixe -Médiction à terme au moment de la décision contestée. En conséquence, il n'y a aucun fondement pour accorder une rémunération en ligne dans la présente affaire. S'il est vrai que le rapport médical du 7 septembre 2022 ne mentionne aucune cause pour les troubles diagnostiqués, de tels troubles n'avaient jamais été mentionnés dans divers rapports médicaux émis avant la décision contestés mais ont été observés peu de temps après l'imposition de la sanction disciplinaire. Il ne fait aucun doute que la décision contestée a encore détérioré la condition psychologique du demandeur. Le tribunal trouve ainsi un lien de causalité entre le préjudice moral du demandeur et la décision contestée. En conséquence, les troubles diagnostiqués du demandeur méritent une sentence compensatoire. Compte tenu des circonstances totales de l'affaire, le tribunal juge approprié d'accorder 5 000 USD comme compensation en vertu de l'art. 10.5 (b) de sa loi.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de lui imposer la mesure disciplinaire de la séparation du service avec une indemnité au lieu d'un avis et sans licenciement.

Principe(s) Juridique(s)

En cas de harcèlement et de discrimination, le tribunal n'est pas investi avec le pouvoir de mener une enquête de novo sur la plainte initiale (voir, par exemple, Luvai 2014-UNAT-417, par. 58; Messinger 2011-UNAT-123, par. 27). En effet, comme le tribunal d'appel a été détenu à Sanwidi qu'en exerçant un examen judiciaire, le rôle du tribunal des différends est de déterminer si la décision administrative sous

contestation est raisonnable et équitable, légalement et procédurale correcte et proportionnée (voir Sanwidi 2010- UNAT-084). Néanmoins, le tribunal peut déterminer s'il y a eu une enquête appropriée sur les allégations (voir, par exemple, Messinger 2011-UNAT-123, par. 27). À cet égard, la jurisprudence du Tribunal d'appel est cohérente et claire depuis 2010 (voir, par exemple, Ourques 2017-UNAT-745, par. 14; Kennedy 2021-UNAT-1184, par. 49), établissant que le Tribunal peut «considérer La question de savoir si des questions pertinentes ont été ignorées et des questions non pertinentes considérées, et examinent également si la décision est absurde ou perverse »(voir Sanwidi, par. 40). De plus, conformément à la jurisprudence bien établie du système de justice interne, l'examen judiciaire d'une affaire disciplinaire exige que le Tribunal examine les preuves présentées et les procédures utilisées au cours d'une enquête de l'administration (voir, par exemple, demandeur 2013 2013 -Unat-302, par. 29). Dans ce contexte, la jurisprudence cohérente du Tribunal d'appel (voir, par exemple, Haniya 2010-UNAT-024, par. 2020-UNAT-1024, par. 48) exige que le tribunal se vérifie dans ce cas: a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée ont été établies conformément à la norme applicable; b) si les faits établis constituent légalement une faute en vertu des règlements et règles du personnel; c) La question de savoir si la mesure disciplinaire appliquée est proportionnée à l'infraction, et d) si les droits de la procédure régulière du demandeur ont été respectés pendant l'enquête et le processus disciplinaire. Le bureau de l'inspecteur général du HCR est obligé d'enquêter sur toutes les informations et preuves pertinentes, inculpatrices et à l'excuse. Toutes ces informations doivent être divulguées au sujet de l'enquête et au décideur conformément aux principes de l'équité procédurale et de la procédure régulière. De plus, «Les enquêteurs ne doivent pas être biaisés ou induire en erreur les décideurs en ce qui concerne les conclusions de fait ou en ce qui concerne les déclarations de la loi. Ils devraient conseiller dans leurs rapports de limitations concernant les enquêtes et de toute preuve qui aurait été pertinente, mais ils n'ont pas pu obtenir, exprimant des raisons »(voir Asghar UNT / 2019/074, par. 39). En effet, étant donné que des mesures disciplinaires telles que le licenciement et la séparation du service seraient souvent basées sur un rapport d'enquête, ce dernier doit être impartial, objectif, factuellement correct et complet. Pour produire un tel rapport d'enquête, les enquêteurs doivent exercer leurs fonctions et leur pouvoir avec un fort sentiment de responsabilité et de responsabilité, et ils ne peuvent ignorer aucune information pertinente qui pourrait avoir un impact sur l'issue de l'enquête. La question du degré de sanction est généralement réservée à l'administration, qui a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle

considère adéquate aux circonstances de l'affaire et aux actions et au comportement du membre du personnel impliqué »(voir Portillo Moya 2015 -Unat-523, par. 19). Cependant, «la déférence due n'implique pas d'acquiescement non critique. Alors que le tribunal des litiges doit résister à imposer ses propres préférences et doit permettre au Secrétaire général une marge d'appréciation, toutes les décisions administratives sont néanmoins tenues d'être légales, raisonnables et procédurales »(voir Samandarov 2018- UNAT-859, par. 24) . À cet égard, la règle 10.3 (b) du personnel prévoit que «[une] mesure disciplinaire imposée à un membre du personnel est proportionnée à la nature et à la gravité de son inconduite». Par conséquent, une sanction ne doit pas être «plus excessive que nécessaire pour obtenir le résultat souhaité» (voir Sanwidi, par. 39). La rémunération en lieu en vertu de l'ART.10.5 (a) du statut du tribunal n'est «pas des dommages-intérêts compensatoires basés sur la perte économique» (voir, par exemple, Eissa 2014-UNAT-469, par. 27). Au lieu de cela, ce sera «un équivalent économique pour la perte de résiliation ou de performance spécifique que le Tribunal a ordonné en faveur du membre du personnel» (voir, par exemple, El Awar 2022-UNAT-1265, par. 73; Yavuz 2022-unat- 1266, par. 26). Par conséquent, «le facteur le plus important à considérer dans ce contexte est la valeur pécuniaire d'une telle résiliation» et la «nature et le degré des irrégularités commises par l'administration... ne sont aucune pertinence juridique pour la valeur pécuniaire de la résiliation ordonnée» (voir El-Awar, par. 73, 74). «[I] t ne suffit pas pour démontrer une illégalité pour obtenir une compensation: le demandeur supporte la charge de la preuve pour établir l'existence de conséquences négatives, capable d'être considérée que «le préjudice doit être directement causé par la décision administrative en question» (voir Ashour 2019-UNAT-899, par. 31; voir également Kebede 2018- unat-874, par. 20). «[Le] témoignage d'un demandeur seul sans corroboration par des preuves indépendantes... n'est généralement pas suffisante pour soutenir l'attribution de dommages-intérêts» (voir Ross 2019-UNAT-926, par. 57).

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Applicant

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2021/11

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

20 Déc 2022

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Discrimination (voir catégorie : discrimination)

Harcèlement (non sexuel)

Enquête (voir catégorie : Enquête)

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Statut du personnel

- Disposition 10.3(b)
- Disposition 4.13(c)
- Disposition 4.5(c)
- Disposition 9.4

TCNU Statut

- Article 10.5(a)
- Article 10.5(b)
- Article 11.6

Jugements Connexes

2016-UNAT-639

2014-UNAT-417

2010-UNAT-084

2011-UNAT-123

2017-UNAT-745

2013-UNAT-302

2010-UNAT-024

2015-UNAT-537

2019-UNAT-956

2020-UNAT-1024

UNDT/2019/074

2015-UNAT-523

2018-UNAT-859

2021-UNAT-1184

2018-UNAT-873

2014-UNAT-469

2022-UNAT-1265

2022-UNAT-1266

2017-UNAT-718

2011-UNAT-153

2019-UNAT-899

2018-UNAT-874