# UNDT/2024/032, Aguilar Valle

## Décisions du TANU ou du TCNU

Compte tenu des circonstances, le recours le plus approprié serait d'annuler la décision contestée (à titre de comparaison, voir les décisions du Tribunal d'appel dans les affaires Lucchini 2021-UNAT-1121 et Rolli 2023-UNAT-1346).

La pratique courante et la courtoisie au sein de l'Organisation veulent que, bien que les engagements de durée déterminée, par définition, ne comportent pas d'espérance de renouvellement en vertu de la disposition 4.13(c) du Règlement du personnel, un membre du personnel dont l'engagement de durée déterminée ne doit pas être renouvelé reçoive une notification préalable concernant la non-prolongation, au moins 30 jours avant l'expiration de son engagement. Le défendeur n'a pas fait valoir ni soumis de documents démontrant que le requérant aurait dû être informé que son engagement de durée déterminée n'allait pas être prolongé. Etant donné que le requérant n'a été licencié que 18 jours avant l'expiration de son engagement à durée déterminée, le Tribunal estime qu'il est probable que le non-renouvellement de l'engagement à durée déterminée du requérant n'avait pas été envisagé et qu'il était plutôt prévu que son engagement soit prolongé. À cet égard, il convient également de noter que rien dans le dossier ne suggère qu'il existait une raison possible de ne pas renouveler l'engagement du requérant, telle que, par exemple, la suppression de son poste ou le fait qu'il avait des problèmes de performance graves et documentés. Sans la cessation de service du requérant le 4 avril 2022, son engagement à durée déterminée aurait été renouvelé pour deux ans le 23 avril 2022. Dans ce scénario hypothétique, il aurait alors obtenu un autre engagement à durée déterminée de deux ans expirant le 22 avril 2024. Par la suite, le Tribunal estime qu'il serait trop spéculatif de supposer qu'il serait prolongé davantage.

En l'espèce, le requérant devrait être placé dans une situation identique à celle qui aurait prévalu si son engagement à durée déterminée avait été prolongé jusqu'au 22 avril 2024, ce que le Tribunal ordonnera donc à l'Administration de faire. En

conséquence, en coopération avec le requérant, l'administration doit entreprendre les calculs et les ajustements nécessaires en termes de prestations et de droits du requérant, y compris le salaire de base net, l'indemnité de poste, la pension, les allocations, les subventions, les indemnités et tous les autres paiements pertinents pour le requérant dans cette situation.

Le Tribunal a accepté le rapport médical et la facture soumis par le requérant comme preuve authentique et appropriée du stress et de l'anxiété qu'il a ressentis après la deuxième sanction disciplinaire la plus sévère qui lui ait été imposée en vertu de l'article 10.2 du Règlement du personnel, à savoir la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, pour harcèlement sexuel présumé.

Le préjudice moral et non pécuniaire du requérant se situe dans la partie intermédiaire la plus douloureuse de la gamme des préjudices, notant également que le Tribunal d'appel a estimé qu'un " constat de harcèlement sexuel à l'encontre d'un membre du personnel de l'Organisation est une affaire grave ", qui " aura de graves répercussions sur la réputation, le statut et les perspectives d'emploi du membre du personnel " (voir, Requérant 2022-UNAT-1210, para. 37, également cité dans le jugement n° UNDT/2024/007, par. 15). En même temps, au moins dans une certaine mesure, le requérant a également contribué à la situation.

Comme le Tribunal d'appel a estimé que l'indemnisation du préjudice au titre de l'art. 10.5(b) devait être fixée de manière forfaitaire afin de ne pas faire de différence entre les grades professionnels et les échelles de salaire, le requérant se voit accorder 5 000 USD pour son préjudice moral et non pécuniaire (dans le même ordre d'idées, voir Dawoud 2023-UNAT-1402, paras. 53-54 (sur la question du montant forfaitaire), et Belkhabbaz UNAT-2018-873, para. 90 (sur le montant de l'indemnisation)).

Dans la mesure où le montant total de l'indemnisation dépasse la limite de deux ans de salaire net prévue à l'art. 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal estime que la jurisprudence sans équivoque du Tribunal d'appel, par exemple dans l'affaire Laasri an Ashour, combinée à la gravité des accusations de harcèlement sexuel, à la sévérité de la sanction disciplinaire et au préjudice moral avéré du requérant, justifie à elle seule le versement d'une indemnité supérieure à la limite de deux ans fixée. Les circonstances du cas du requérant sont donc

effectivement exceptionnelles.

La suppression du nom du requérant de Clear Check est une mesure corrective qui découle logiquement de l'annulation par le Tribunal de la sanction disciplinaire contestée. Suite à l'arrêt, il n'y a plus de raison de maintenir son nom dans le système. Pour que le nom du requérant soit supprimé du système Clear Check, le Tribunal n'a donc pas besoin d'ordonner à l'Administration de le faire - cela devrait se faire automatiquement.

Compte tenu de l'issue de l'arrêt n° UNDT/2024/007, et étant donné que le Tribunal a également abordé la question de la limitation du nombre de pages du défendeur dans l'exposé final et la question d'une éventuelle intimidation des témoins, le Tribunal a estimé que toutes les questions procédurales de la procédure au fond ont été traitées et résolues de manière appropriée. La demande de frais du requérant du 26 décembre 2023 doit donc être rejetée.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant conteste la décision de lui infliger la mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité de préavis et sans indemnité de licenciement.

## Principe(s) Juridique(s)

Dans l'affaire Laasri 2021-UNAT-1122 (par. 63), le Tribunal d'appel a indiqué que "l'objet même de l'indemnité forfaitaire est de placer le fonctionnaire dans la situation où il se serait trouvé si l'Organisation s'était acquittée de ses obligations contractuelles". Il a en outre estimé que le Tribunal "doit normalement donner une justification et fixer un montant qu'il considère comme une substitution appropriée à la résiliation ou à l'exécution spécifique dans une situation donnée et concrète". À cet égard, le Tribunal a estimé que "les éléments qui peuvent être pris en considération sont, entre autres", a) "la nature et le niveau du poste précédemment occupé par le membre du personnel (c'est-à-dire continu, provisoire, à durée déterminée)" ; b) "la durée restante du contrat" ; et c) "les chances de renouvellement".

Tout revenu réel qu'un requérant a perçu pendant la période d'indemnisation pour perte de revenu conformément à l'art. 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, doit être compensé dans le montant de l'indemnisation car, dans l'hypothèse où le requérant n'aurait pas perdu sa nomination en jeu, il n'aurait pas obtenu cet autre revenu (voir également l'arrêt du Tribunal d'appel dans l'affaire Belkhabbaz 2018-UNAT-895, par. 38). Dans le même ordre d'idées, le Tribunal d'appel a également jugé qu'un requérant a le devoir de limiter ses pertes en termes d'indemnisation pour perte de revenus en vertu de l'art. 10.5 du Statut du Tribunal du contentieux administratif (voir, par exemple, Dube 2016-UNAT-674.). En règle générale, le requérant doit donc démontrer qu'il a activement cherché un emploi pendant la période d'indemnisation concernée.

Selon la jurisprudence constante du Tribunal, le requérant doit être placé dans une situation comme si la violation de ses droits n'avait jamais eu lieu (voir, par exemple, les arrêts Laasri et Achour cités ci-dessus).

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Texte intégral du jugement

Texte intégral du jugement

## Applicants/Appellants

Aguilar Valle

## Entité

PDNU

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2022/033

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

10 mai 2024

## Duty Judge

Juge Adda

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Compensation
Remèdes

## Droit Applicable

Statut du personnel
TANU Statut du Tribunal

## Jugements Connexes

2021-UNAT-1121
2023-UNAT-1346
2021-UNAT-1122
2016-UNAT-674
2022-UNAT-1210
2023-UNAT-1402