# UNDT/2010/044, D'Hooge

## Décisions du TANU ou du TCNU

Les faits allégués comme une résiliation justifiée ne pouvaient pas faire nuire au contrat mais seulement annulable. L'administration est interdit de faire valoir qu'il n'y avait pas de contrat car il a confirmé le contrat lorsqu'il était en pleine possession des faits pertinents par la procédure en vertu du règlement du personnel 9.1.Cancellation et effet du règlement du personnel 9.1: En vertu de la loi générale, les parties sont liées par Toute condition dans le contrat relatif à l'annulation, à l'annulation ou à la répudiation. Le seul mode par lequel la séparation peut être effectuée est conformément au règlement 9.1 ou conformément aux procédures disciplinaires. Ceux-ci font partie des conditions instrumentales du contrat. Toutes les fausses déclarations capables de justifier l'annulation ou la résiliation du contrat en vertu de la loi générale se situeraient nécessairement dans les motifs de résiliation spécifiés dans le règlement 9.1 La notification au demandeur a catégoriquement déclaré qu'il s'agissait de la décision du Secrétaire général. C'était faux. Il est inacceptable que les communications au personnel se réfèrent aux décisions prises par le secrétaire général qui n'ont pas été prises par lui. L'attribution mensuelle au secrétaire général (ou à tout autre fonctionnaire) des décisions qu'ils n'ont pas prises sont injustifiables. Une décision en vertu d'une délégation doit toujours être ainsi identifiée et le décideur réel nommé. Un membre du personnel a un droit légal à cette information. Procédure et licenciement de la prévision: il y a un degré substantiel de chevauchement entre la conduite justifiant le licenciement d'une part et cela justifiant la résiliation de l'autre. La faute ne peut pas être invoquée pour se terminer en vertu du règlement 9.1. Une conduite injustifiée survenue à un moment précédant l'emploi avec l'organisation ne peut faire l'objet d'une procédure en vertu du chapitre X et, par conséquent, en principe, pourrait justifier la résiliation comme un fait antérieur pertinent en vertu du règlement 9.1. Le licenciement en tant que mesure disciplinaire ne pouvait être justifié que dans les cas impliquant une turpitude morale substantielle, que ce soit par la loi ou l'omission. / AI / 371. Les exigences de bonne foi et de négociation équitable ont obligé l'ASG à informer le membre du personnel de cette décision.

L'affaire doit ensuite être considérée comme fermée et le processus disciplinaire terminé. Néanmoins s'appliquer. Toute décision qui en résulte sur l'allégation d'inconduite doit être fondée sur une enquête adéquate. Cela implique nécessairement de rechercher des informations auprès du membre du personnel à la fois des accusations et, en fin de compte, les conclusions ou recommandations qui l'affecter. La bonne foi et la fonction équitable dans ce cas ont obligé le demandeur à avoir la possibilité de répondre à toute conclusion de fait défavorable et à toute recommandation défavorable. Cela ne pourrait pas être fait raisonnablement sans lui donner le rapport lui-même ou une copie expurgée, si nécessaire ou au moins des détails détaillés des questions sur les questions. Un membre du personnel doit avoir l'occasion de répondre avant que la décision de résilier ne soit prise. CONCUT SPÉCIAL AVEC PARTIE PAYAU: Le secrétaire général adjoint pour l'OHRM n'a pas le pouvoir de placer un membre du personnel en congé spécial en attendant l'issue d'une enquête préliminaire. Résultat: L'intimé n'a pas respecté les exigences du règlement 9.1 du personnel lors de la fin de la nomination du demandeur qui était en conséquence illégale et en violation de son contrat de travail. Le placement du demandeur en congé spécial a également été illégal et en violation de son contrat de travail. Les parties doivent déposer des soumissions sur la compensation.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

The applicant contests the decision (which was not made by the Secretary-General) to terminate his contract with the United Nations under staff regulation 9.1 following an investigation of an anonymous complaint alleging that he had made misrepresentations when applying for a position in the Department of Sécurité et de sûreté. Tester pour la terminaison, l'intégrité: personne ne peut répondre aux «normes les plus élevées d'intégrité» ou aux «normes d'efficacité les plus élevées», sans parler des deux. Il ne peut y avoir de norme absolue et chaque incapacité à respecter les normes les plus élevées pourrait justifier la résiliation. L'échec doit être substantiel qui affecte considérablement l'efficacité du membre du personnel en tant qu'employé. Un simple incapacité à se conformer aux normes d'efficacité les plus élevées ne pouvait pas justifier des mesures disciplinaires. Le pouvoir de résilier: le pouvoir de résilier le contrat du demandeur résidait uniquement au secrétaire général et à aucun autre fonctionnaire.

## Principe(s) Juridique(s)

N / AADMINISTRATION REVUE: Un examen administratif devrait impliquer une analyse indépendante des faits pertinents, y compris les questions soulevées par le membre du personnel. Un examen doit appliquer les faits pertinents aux exigences légales de validité de la décision contestée. Chaque fausse déclaration.

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Applicants/Appellants

D'Hooge

## Entité

Secrétariat de l'ONU

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2009/077/JAB/2009/035

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

19 mar 2010

## Duty Judge

Juge Adams

## Language of Judgment

Anglais

Français

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Cessation de service
Licenciement (de nomination)

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/292
- ST/IA/371

Ancien Règlement du personnel

- Chapitre X
- Disposition 105.2
- Disposition 109.1

Règlement du personnel

- Article 9.1

## Jugements Connexes

UNDT/2009/018