

UNDT/2011/032, Obdeijn

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNDT a suscité une inférence défavorable de la non-non-intime de l'intimé à divulguer les raisons à l'UNDT et a déclaré que la décision contestée était arbitraire, capricieuse et donc illégale. L'UNDT a en outre constaté que l'administration avait violé son obligation de divulguer les raisons de la décision contestée au demandeur. L'UNDT a ordonné (i) une rémunération du montant équivalent au salaire et aux droits de base nets de six mois à la note P-5, VI, avec intérêt rétroactif, pour la perte économique réelle subie, et (ii) 8 000 USD comme compensation pour détresse émotionnelle. Loi applicable: Il est généralement admis que la relation d'emploi des fonctionnaires internationaux avec l'organisation pour laquelle ils travaillent est régie par le droit interne qui prévaut au sein de l'organisation. Les lois nationales du travail ne font pas partie en tant que partie du droit interne de l'organisation. Le contrat d'emploi est normalement la source des droits et obligations, ainsi que les différentes réglementations, règles et émissions administratives sur lesquelles l'emploi et d'autres droits sont conférés. Dans l'arbitrage des différends sur l'emploi qui leur sont saisis, les tribunaux administratifs internationaux peuvent compter, entre autres sources, les principes généraux du droit - y compris le droit international des droits de l'homme, le droit administratif international et le droit du travail - qui peut provenir de, entre autres, international traités et jugement international. En outre, dans de nombreux cas, les tribunaux administratifs internationaux peuvent trouver des conseils par référence à la jurisprudence des tribunaux de contrepartie, des conventions et recommandations de l'OIT, ainsi que des digestions des décisions des comités spécialisés et des rapports du Comité des experts sur l'application des conventions et recommandations des comités spécialisés L'OIT, qui, même s'ils peuvent ne pas être créés par les obligations, sont en établissement standard et en définissant les normes internationales. car il y a une obligation et une exigence sur les institutions d'agir de manière équitable, de manière transparente et justement dans leurs relations avec les membres du personnel. Nature de la décision de ne pas renouveler (nature du non-renouvellement): une décision de ne pas «renouveler» le contrat d'un membre du

personnel est une décision de ne pas prolonger la durée d'un contrat existant. Une telle décision relève de l'art. 2.1 du statut car il affecte nécessairement les conditions de nomination du membre du personnel. Il ne différerait pas, selon un respect, dans son caractère juridique de toute autre décision administrative prise en vertu du contrat de travail et sera soumis aux normes de révision habituelles. La décision contestée dans ce cas ne serait pas la décision de fixer une certaine date d'expiration, prise au moment de l'entrée dans le contrat, mais la décision ultérieure de ne pas prolonger sa nomination au-delà de sa date d'expiration initiale.

Effectif de non-divulgaration des raisons

Au Tribunal: Lorsqu'un membre du personnel apporte une affaire contre l'administration alléguant qu'une décision qu'il ou elle conteste était inappropriée et que l'administration ne réfute les allégations du membre du personnel, le tribunal a le droit de tirer des inférences négatives de la position de l'administration.

Examen de la décision de ne pas renouveler: même si un membre du personnel n'a pas le droit de renouveler automatiquement un contrat à durée déterminée, une décision de ne pas le renouveler peut ne pas être prise pour des motifs inappropriés et le tribunal est tenu de déterminer si les motifs étaient appropriés ou s'il existait des circonstances compensatoires qui auraient pu entaîner une telle décision avec l'illégalité. Lors de l'examen d'un appel à une telle décision, le tribunal appliquera les mêmes normes qui s'appliquent à toute autre décision administrative. Comme toute autre décision administrative, la décision de ne pas renouveler le contrat d'un membre du personnel doit être raisonnée, car une décision prise sans motif serait arbitraire, capricieuse et donc illégale. être divulgués au moment de la notification de la décision, et ils doivent être divulgués lorsqu'ils sont demandés par le membre du personnel. Les membres du personnel ne sont pas tenus de satisfaire un seuil arbitraire fixé par l'intimé lors de la demande de raisons de décisions administratives. De plus, des raisons doivent être mises à disposition au stade de l'évaluation de la gestion (ou, dans l'ancien système de justice, étape de revue administrative). L'évaluation de la gestion d'une décision doit tenir compte des véritables raisons. Pour que le droit de faire appel soit significatif, lorsqu'un membre du personnel demande des raisons pour que la décision de ne pas prolonger sa nomination, ces raisons doivent être fournies en détail pour lui permettre de décider de procéder à un appel officiel. Le refus de divulguer les raisons frustre le droit du membre du personnel d'un appel contre les décisions administratives en vertu de l'art. 2.1 du statut du tribunal des litiges. Il s'agit d'un droit fondamental de chaque membre du personnel et il doit être autorisé à être exercé de manière significative. De négociation équitable, qui sont acceptées dans le cadre du contrat d'emploi entre l'organisation et son personnel. L'organisation

doit s'assurer que les membres du personnel ont des moyens raisonnables et efficaces pour contester les décisions administratives. Les deux parties doivent être sur un pied d'égalité en ce qui concerne l'appel contre les décisions affectant leurs droits légaux. Compensation pour la détresse émotionnelle: Pour être récompensé pour une détresse émotionnelle, le demandeur doit établir les motifs de ses revendications.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision de ne pas prolonger son contrat à durée déterminée avec le Fonds de la population des Nations Unies («UNFPA») au-delà de sa date d'expiration du 2 avril 2009.

Principe(s) Juridique(s)

Loi applicable: Il est généralement admis que la relation d'emploi des fonctionnaires internationaux avec l'organisation pour laquelle ils travaillent est régie par le droit interne qui prévaut au sein de l'organisation. Les lois nationales du travail ne font pas partie en tant que partie du droit interne de l'organisation. Le contrat d'emploi est normalement la source des droits et obligations, ainsi que les différentes réglementations, règles et émissions administratives sur lesquelles l'emploi et d'autres droits sont conférés. Dans l'arbitrage des différends sur l'emploi qui leur sont saisis, les tribunaux administratifs internationaux peuvent compter, entre autres sources, les principes généraux du droit - y compris le droit international des droits de l'homme, le droit administratif international et le droit du travail - qui peut provenir de, entre autres, international traités et jugement international. En outre, dans de nombreux cas, les tribunaux administratifs internationaux peuvent trouver des directives par référence à la jurisprudence des tribunaux de contrepartie, des conventions et recommandations de l'OIT, ainsi que des digestions des décisions des comités spécialisés et des rapports du Comité des experts sur l'application des conventions et recommandations des comités spécialisés L'OIT, qui, même s'ils peuvent ne pas être créés par les obligations, sont en établissement standard et en standard et créent des normes internationales. Nature d'une décision administrative: Toute décision administrative implique une détermination motivée à l'arrivée après la prise en compte des faits pertinents, car il existe une obligation et une exigence sur les institutions d'agir de manière équitable, de manière transparente et

justement dans leurs relations avec les membres du personnel. Nature de la décision de ne pas renouveler (nature du non-renouvellement): une décision de ne pas «renouveler» le contrat d'un membre du personnel est une décision de ne pas prolonger la durée d'un contrat existant. Une telle décision relève de l'art. 2.1 du statut car il affecte nécessairement les conditions de nomination du membre du personnel. Il ne différerait pas, selon un respect, dans son caractère juridique de toute autre décision administrative prise en vertu du contrat de travail et sera soumis aux normes de révision habituelles. La décision contestée dans ce cas ne serait pas la décision de fixer une certaine date d'expiration, prise au moment de l'entrée dans le contrat, mais la décision ultérieure de ne pas prolonger sa nomination au-delà de sa date d'expiration initiale. Effet de la non-divulgaration des raisons au Tribunal: lorsqu'un membre du personnel apporte une affaire contre l'administration alléguant qu'une décision qu'il conteste était inappropriée et que l'administration ne réfuter les allégations du membre du personnel, le tribunal a le droit de dessiner Inférences négatives de la position de l'administration. Examen de la décision de ne pas renouveler: même si un membre du personnel n'a pas le droit de renouveler automatiquement un contrat à durée déterminée, une décision de ne pas le renouveler peut ne pas être prise pour des motifs inappropriés et le tribunal est tenu de déterminer si les motifs étaient appropriés ou s'il existait des circonstances compensatoires qui auraient pu entaîner une telle décision avec l'illégalité. Lors de l'examen d'un appel à une telle décision, le tribunal appliquera les mêmes normes qui s'appliquent à toute autre décision administrative. Comme toute autre décision administrative, la décision de ne pas renouveler le contrat d'un membre du personnel doit être raisonnée, car une décision prise sans motif serait arbitraire, capricieuse et donc illégale. Divulgaration des raisons de non-renouvellement au membre du personnel: les raisons doivent généralement être divulguées au moment de la notification de la décision, et elles doivent être divulguées lorsqu'elles sont demandées par le membre du personnel. Les membres du personnel ne sont pas tenus de satisfaire un seuil arbitraire fixé par l'intimé lors de la demande de raisons de décisions administratives. De plus, des raisons doivent être mises à disposition au stade de l'évaluation de la gestion (ou, dans l'ancien système de justice, étape de revue administrative). L'évaluation de la gestion d'une décision doit tenir compte des véritables raisons. Pour que le droit de faire appel soit significatif, lorsqu'un membre du personnel demande des raisons pour que la décision de ne pas prolonger sa nomination, ces raisons doivent être fournies en détail pour lui permettre de décider de procéder à un appel officiel. Le refus de divulguer les raisons frustre le droit du membre du personnel d'un appel contre les

décisions administratives en vertu de l'art. 2.1 du statut du tribunal des litiges. Il s'agit d'un droit fondamental de chaque membre du personnel et il doit être autorisé à être exercé de manière significative. Exigences de bonne foi et de négociation équitable et de divulgation de raisons de ne pas renouveler: une décision de ne pas renouveler un contrat est soumise aux exigences de bonne foi et de négociation équitable, qui sont acceptées dans le cadre du contrat d'emploi entre l'organisation et son personnel . L'organisation doit s'assurer que les membres du personnel ont des moyens raisonnables et efficaces pour contester les décisions administratives. Les deux parties doivent être sur un pied d'égalité en ce qui concerne l'appel contre les décisions affectant leurs droits légaux. Compensation pour la détresse émotionnelle: Pour être récompensé pour une détresse émotionnelle, le demandeur doit établir les motifs de ses revendications.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Obdeijn

Entité

FNUP

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2009/099/JAB/2009/044

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

10 Fév 2011

Language of Judgment

Anglais
Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation
Dommages non pécuniaires (moraux)
Non-renouvellement
Standard de contrôle (judiciaire)

Droit Applicable

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

- Manuel des politiques et procédures de l'UNFPA, Cadre disciplinaire

Chartre des Nations Unies

- Préambule

TCNU Statut

- Article 2.1

Jugements Connexes

UNDT/2009/025
UNDT/2009/051
UNDT/2009/058
UNDT/2009/075
UNDT/2009/092
UNDT/2009/096
UNDT/2010/005
UNDT/2010/006

UNDT/2010/007
UNDT/2010/009
UNDT/2010/039
UNDT/2010/044
UNDT/2010/060
UNDT/2010/119
UNDT/2010/140
UNDT/2010/161
UNDT/2010/181
UNDT/2010/190
UNDT/2010/193
UNDT/2010/194
UNDT/2010/200
UNDT/2010/210
UNDT/2011/020
UNDT/2011/023
2010-UNAT-009
2010-UNAT-030
2010-UNAT-034
2010-UNAT-036
2010-UNAT-059
2010-UNAT-084
2010-UNAT-093