

# **UNDT/2011/156, Rees**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

Le Tribunal a constaté que la décision de réaffecter le demandeur était un exercice illégal ou le pouvoir discrétionnaire de l'administration parce que, bien que la décision soit basée sur sa mauvaise performance présumée, la performance du demandeur n'avait jamais été évaluée conformément aux procédures établies. La décision ultérieure de ne pas renouveler son contrat a été imparfaite pour la même raison. Alors que la raison officielle donnée était que la requérante n'a pas accepté le poste proposé ou postulé pour un autre, le tribunal a constaté que la décision non renouvelable était motivée par l'évaluation par les superviseurs du demandeur de sa performance dans ses fonctions précédentes. L'absence d'AP et des décisions prises en fonction des problèmes de performance: étant donné que la performance du demandeur était la principale raison de la décision de la réaffecter, il incombaît à l'organisation de fournir une base factuelle pour la conclusion qu'elle manquait de performance avant de faire la fabrication de la décision. Le moyen légal et en effet juste pour le directeur principal de le faire était de l'utilisation du PAS, qui offre à la fois le gestionnaire et le membre du personnel la possibilité d'une évaluation objective et équitable de la performance du membre du personnel. L'adhésion au processus garantit qu'une décision prise en compte de l'issue du PAS n'est pas facilement contestée, étant le PAS spécialement conçu pour évaluer les performances avec toutes les garanties nécessaires pour la direction et le personnel. Conformément à l'enseignement administratif ST / AI / 2002/3, les chefs de département et bureaux ont la responsabilité principale de l'exécution en temps opportun, la conformité globale et la mise en œuvre équitable du PAS. Dans tous les cas, peu importe qui a la responsabilité du processus, sans document qui reflète correctement et équitablement les lacunes du membre du personnel conformément à l'enseignement administratif, l'administration n'a pas de motifs fiables pour prendre des décisions, qu'il s'agisse de réaffectation, non non Renouvellement ou autres, basé sur de mauvaises performances. Consultation: La consultation n'inclut pas nécessairement la négociation et ne garantit certainement pas l'accord, mais elle doit être effectuée de bonne foi. La consultation devrait avoir lieu avant qu'une

décision finale ait été prise afin que le membre du personnel ait une opportunité appropriée sans que l'affaire n'ait été prédéterminée. Pouvoir discrétionnaire de réaffectation / non-renouvellement: Bien que l'administration ait un large pouvoir discrétionnaire pour décider de réaffecter son personnel et de renouveler ou non des nominations à terme, ce pouvoir discrétionnaire n'est pas sans entrave et peut être contesté sur la base que la décision est arbitraire ou pris en violation des procédures obligatoires ou sur la base de motifs inappropriés ou de mauvaise foi. Livre constructif: Unat a tenu dans Balestrieri 2010-UNAT-041 que dans un cas de licenciement constructif présumé, les actions de l'employeur doivent être telles qu'une personne raisonnable croirait que l'employeur «marchait [le membre du personnel concerné] à la porte». En d'autres termes, il faut établir qu'il y avait une décision consciente que le demandeur quitte son travail.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante a contesté les décisions de la réaffecter et de ne pas renouveler son contrat.

## Principe(s) Juridique(s)

N / A

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Texte Supplémentaire du Résultat

Jugement en faveur du demandeur dans son intégralité. Les décisions contestées ont été annulées et les parties ont reçu l'ordre de fournir des soumissions portant sur la nature et le quantum des remèdes demandés. Normal 0 Faux Faux Faux en-gb x-none x-none / \* Définitions de style \* / table.MSONORMALTABLE {MSO-style-name: "Table Normal"; MSO-TSTYLE-ROWBAND-SIZE: 0; MSO-TSTYLE-COLBAND-SIZE: 0; Noshow de style MSO: Oui; priorité de style MSO: 99; Parent de style MSO: ""; MSO-PADDING-ALT: 0cm 5.4pt 0cm 5.4pt; MSO-Parar-margin-top: 0cm; MSO-Parar-

margin-droit: 0cm; MSO-Parar-Margin-Bottom: 8,0pt; MSO-Parar-margin-left: 0cm; hauteur de ligne: 107%; MSO-pagination: veuve-orphe taille de police: 11.0pt; Font-Family: "Calibri", Sans-Serif; mso-ascii-Font-Family: calibri; mso-ascii-theme-Font: mineur-latin; MSO-Hansi-Font-Family: Calibri; mso-hansi-thème-Font: mineur-latin; MSO-bidi-Font-Family: "Times New Roman"; mso-bidi-theme-Font: mineur-bidi;}

## Applicants/Appellants

Rees

## Entité

ONUG

## Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2010/002

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

Genève

## Date of Judgement

5 Sep 2011

## Duty Judge

Juge Shaw

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Nomination (type)  
Procédure régulière  
Non-renouvellement  
Motif(s)  
Réaffectation ou transfert  
Discretion  
Cessation de service

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2002/3

Ancien Statut du personnel

- Article 1.2(c)

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 101.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 4.13
- Disposition 9.4

## Jugements Connexes

2010-UNAT-041

UNDT/2010/105