

UNDT/2013/051, Das

Décisions du TANU ou du TCNU

Le Tribunal a rejeté l'argument de l'intimé selon lequel il s'agissait d'un cas de non-renouvellement et a constaté que le contrat à durée déterminée du demandeur avait été résilié pour des performances présumées insatisfaisantes pour la période 2007 à 2010. L'UNDT a constaté que le rapport d'évaluation des performances («Per») pour 2010 ne peut pas être légalement invoqué pour justifier la constatation de performances insatisfaisantes, car le demandeur n'a pas eu la possibilité d'une réfutation significative. Par conséquent, la résiliation du contrat du demandeur sur la base de mauvaises performances a été illégale. L'UNDT a également constaté qu'aucune enquête appropriée n'a été menée concernant les allégations de harcèlement et d'abus d'autorité du demandeur. L'UNDT a ordonné la résiliation du demandeur par Per pour 2010 et a ordonné son retrait de ses dossiers de personnel. L'UNDT a ordonné que le demandeur soit payé 20 000 USD en compensation pour résiliation illégale, perte de chances d'emploi et détresse émotionnelle. L'UNDT a en outre ordonné que le demandeur soit payé les prestations et droits de résiliation restants, plus les intérêts rétroactifs à partir du 1er août 2010.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante a contesté la décision de mettre fin à son emploi avec le Fonds des Nations Unies pour enfants («UNICEF»). La requérante a soutenu qu'elle avait été soumise à un harcèlement et à un abus d'autorité et que la décision de mettre fin à son emploi sur la base de performances prétendument médiocres était inappropriée.

Principe(s) Juridique(s)

Condition et non-renouvellement: non-renouvellement et résiliation sont deux procédures distinctes, ce qui entraîne différentes implications et conséquences pour le membre du personnel concerné, y compris les conséquences relatives à l'emploi

futur. Une fois que la direction met en vigueur, s'applique et termine les procédures de résiliation, il est inapproprié de tenter d'inverser la ligne de conduite ex post facto. La performance peut être traitée de différentes manières en fonction de la culpabilité du membre du personnel. On peut considérer les mauvaises performances comme basées sur les défauts ou même comme une faute lorsqu'un employé peut être coupable, ou comme une incapacité pour d'autres raisons sur lesquelles un membre du personnel peut avoir peu de contrôle (CF UNT / 2011/104) .Rebuttal de l'évaluation des performances: Le mécanisme de réfutation efficace fait partie intégrante du processus d'évaluation des performances et, en l'absence d'accès significatif à un tel mécanisme, aucune dépendance ne peut être accordée à l'évaluation des performances.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Das

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2011/003

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

14 Mar 2013

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Non-renouvellement

Gestion de la performance

Évaluation des performances

Réfutation

Cessation de service

Droit Applicable

UNICEF Instructions administrative

- CF/IA/2010-001

Jugements Connexes

UNDT/2010/044

UNDT/2010/148

UNDT/2010/194

UNDT/2010/213

UNDT/2011/104

UNDT/2013/006

UNDT/2013/038

UNDT/2013/039

2010-UNAT-059

2010-UNAT-095

2011-UNAT-184