

UNDT/2014/033, Leboeuf

Décisions du TANU ou du TCNU

Cette affaire a été décidée pour la première fois par le Tribunal des litiges par Leboeuf et al. UNDT / 2010/206, rendu le 30 novembre 2010. L'affaire, cependant, a été renvoyée par le Tribunal d'appel des Nations Unies pour «procédures supplémentaires». L'UNDT a constaté que les réclamations des requérants contre la légalité du changement introduit en décembre 2004, avec effet de janvier 2005, sont barrées dans le temps et non à la créance en vertu des arts. 8.3 et 8.4 du statut du tribunal. L'UNDT a constaté qu'il n'avait aucune compétence pour les considérer et que la demande n'était à recevoir qu'en ce qui concerne l'application ultérieure de la politique en prolongation au cours de la période concernée précédant immédiatement la demande de révision administrative, datée du 16 janvier 2009. En ce qui concerne la créance réclamations, le tribunal a constaté que l'interprétation et l'application de l'administration des dispositions pertinentes de l'annexe B étaient légales. De plus, l'UNDT a constaté que, même si la légalité du changement introduit en vigueur le 1er janvier 2005 était correctement avant le tribunal, ses résultats étaient les suivants: (i) avant 2005, au moins certaines des unités de DGACM développées, pour des raisons Inconnu et sans fondement par des preuves, une pratique par laquelle le temps retiré comme congé annuel, congé de maladie et congés compensatoires seraient considérés comme un temps de travail réel («heures de travail») aux fins des paiements supplémentaires. Cela n'était pas conforme aux pratiques d'autres départements de l'organisation. Il n'était pas non plus conforme au langage de l'annexe B. Cette pratique s'est développée en l'absence de toute émission officielle de l'administration l'introduire et contraire aux rappels de l'administration sur la façon dont l'annexe B devait être mise en œuvre; (ii) Par la suite, en décembre 2004, après que la question a été portée à l'attention de l'administration, elle a annoncé un changement de pratique dans l'application de l'annexe B dans DGACM. Plus précisément, la décision a été annoncée que le délai de congé annuel, de congé de maladie et de congé compensatoire ne serait pas inclus dans le temps de travail réel («heures de travail») requis pour le paiement des heures supplémentaires. Cette décision a été annoncée le 15 décembre 2004 et

mise en œuvre du 1er janvier 2005, y compris par le biais de bulletins de salaire mensuels. L'interprétation et l'application de l'administration de l'annexe B à cet égard étaient conformes à l'annexe B. Actuellement et depuis 2005, en ce qui concerne le problème, l'annexe B est interprétée de manière cohérente en termes d'interprétation dans ce jugement dans les bureaux et les départements du Secrétariat; (iii) Bien que dans les circonstances particulières de la présente affaire, des consultations concernant le changement aient été justifiées et auraient pu et devaient être tenues avant l'entrée en vigueur la décision le 1er janvier 2005, cela a été en partie corrigé de janvier à mars 2005, Lorsque l'administration a tenu des consultations avec les représentants du personnel. Même si le processus de consultation était organisé plus tôt, il est très douteux, dans les circonstances de cette affaire, que le résultat concernant la question en question aurait été différent. L'intimé avait une justification valide et une justification juridique pour apporter la demande incohérente au sein de la DGACM conformément aux termes de l'annexe B et avec les pratiques d'autres départements. (iv) Compte tenu des circonstances de la présente affaire, les demandeurs ont acquiescé à la pratique corrigée dans le DGACM, conformément au libellé des dispositions pertinentes de l'annexe B, en ne faisant pas formellement l'appeler pendant plus de quatre ans après son introduction. En ce qui concerne l'attente légitime d'une continuation de la pratique pré-2005, les candidats, ayant attendu plus de quatre ans pour contester officiellement les changements introduits à compter du 1er janvier 2005 et appliqués de manière cohérente par la suite, ne peuvent plus compter sur la revendication de légitime attente. Furthermore, if indeed claim for a legitimate expectation was sustainable and was taken away, the Respondent had a valid overriding policy and legal reasons for doing so, namely to bring the application of the relevant rules in DGACM in compliance with Appendix B and the practices of Autres départements. L'UNDT a rejeté la demande.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Les candidats, les membres du personnel de niveau général des services dans les unités de traitement de texte («TPU») du Département de la General Assembly and Conference Management («DGACM») contestent l'interprétation et l'application de leur département des règles de la rémunération de l'organisation pour les heures supplémentaires. Plus précisément, le principal problème soulevé par les requérants dans leur demande d'examen administratif et dans leur demande devant le tribunal

est de savoir si le délai pris en congé annuel, congé de maladie ou congé compensatoire doit être inclus lors du calcul des huit heures de travail requises pour plus Paiement pour les heures supplémentaires. Cette affaire a été décidée pour la première fois par le Tribunal des litiges par Leboeuf et al. UNDT / 2010/206, rendu le 30 novembre 2010. L'affaire, cependant, a été renvoyée par le Tribunal d'appel des Nations Unies pour «procédures supplémentaires». L'UNDT a constaté que les réclamations des requérants contre la légalité du changement introduit en décembre 2004, avec effet de janvier 2005, sont barrées dans le temps et non à la créance en vertu des arts. 8.3 et 8.4 du statut du tribunal. L'UNDT a constaté qu'il n'avait aucune compétence pour les considérer et que la demande n'était à recevoir qu'en ce qui concerne l'application ultérieure de la politique en prolongation au cours de la période concernée précédant immédiatement la demande de révision administrative, datée du 16 janvier 2009. En ce qui concerne la créance réclamations, le tribunal a constaté que l'interprétation et l'application de l'administration des dispositions pertinentes de l'annexe B étaient légales. De plus, l'UNDT a constaté que, même si la légalité du changement introduit en vigueur le 1er janvier 2005 était correctement avant le tribunal, ses résultats étaient les suivants: (i) avant 2005, au moins certaines des unités de DGACM développées, pour des raisons Inconnu et sans fondement par des preuves, une pratique par laquelle le temps retiré comme congé annuel, congé de maladie et congés compensatoires seraient considérés comme un temps de travail réel («heures de travail») aux fins des paiements supplémentaires. Cela n'était pas conforme aux pratiques d'autres départements de l'organisation. Il n'était pas non plus conforme au langage de l'annexe B. Cette pratique s'est développée en l'absence de toute émission officielle de l'administration l'introduire et contraire aux rappels de l'administration sur la façon dont l'annexe B devait être mise en œuvre; (ii) Par la suite, en décembre 2004, après que la question a été portée à l'attention de l'administration, elle a annoncé un changement de pratique dans l'application de l'annexe B dans DGACM. Plus précisément, la décision a été annoncée que le délai de congé annuel, de congé de maladie et de congé compensatoire ne serait pas inclus dans le temps de travail réel («heures de travail») requis pour le paiement des heures supplémentaires. Cette décision a été annoncée le 15 décembre 2004 et mise en œuvre du 1er janvier 2005, y compris par le biais de bulletins de salaire mensuels. L'interprétation et l'application de l'administration de l'annexe B à cet égard étaient conformes à l'annexe B. Actuellement et depuis 2005, en ce qui concerne le problème, l'annexe B est interprétée de manière cohérente en termes d'interprétation dans ce jugement dans les bureaux et les départements du

Secrétariat; (iii) Bien que dans les circonstances particulières de la présente affaire, des consultations concernant le changement aient été justifiées et auraient pu et devaient être tenues avant l'entrée en vigueur la décision le 1er janvier 2005, cela a été en partie corrigé de janvier à mars 2005, Lorsque l'administration a tenu des consultations avec les représentants du personnel. Même si le processus de consultation était organisé plus tôt, il est très douteux, dans les circonstances de cette affaire, que le résultat concernant la question en question aurait été différent. L'intimé avait une justification valide et un justification juridique pour apporter la demande incohérente au sein de la DGACM conformément aux termes de l'annexe B et avec les pratiques d'autres départements. (iv) Compte tenu des circonstances de la présente affaire, les demandeurs ont acquiescé à la pratique corrigée dans le DGACM, conformément au libellé des dispositions pertinentes de l'annexe B, en ne faisant pas formellement l'appeler pendant plus de quatre ans après son introduction. En ce qui concerne l'attente légitime d'une continuation de la pratique pré-2005, les candidats, ayant attendu plus de quatre ans pour contester officiellement les changements introduits à compter du 1er janvier 2005 et appliqués de manière cohérente par la suite, ne peuvent plus compter sur la revendication de légitime attente. Furthermore, if indeed claim for a legitimate expectation was sustainable and was taken away, the Respondent had a valid overriding policy and legal reasons for doing so, namely to bring the application of the relevant rules in DGACM in compliance with Appendix B and the practices of Autres départements. L'UNDT a rejeté la demande.

Principe(s) Juridique(s)

Variation, acquiescement: En termes d'équité et de caractère raisonnable, un employeur ne peut varier les termes et conditions d'emploi s'il existe une raison valable pour le changement dans les conditions d'emploi et le changement doit être provoqué par une procédure équitable. En d'autres termes, la variation doit être basée sur la rationalisation d'une nature économique, technique ou structurelle, et, procédural, l'employeur doit consulter ou négocier en fonction de la nature du changement dans les termes et conditions. Cependant, il peut y avoir des situations où l'employé consent à la variation, y compris par une renonciation d'un droit (c'est-à-dire un abandon express ou implicite d'un droit). La renonciation en termes simples signifie que l'une des parties par ses paroles, ses actions ou son inaction a fait preuve d'une intention de ne pas appliquer un ou plusieurs des droits conférés

par son contrat. Le consentement à la variation ne doit pas être exprimé, et le silence couplé à l'acquiescement tacite dans le changement peut empêcher les parties de refuser plus tard la légalité de la variation. S'il n'est pas expressément renoncé, un droit peut être implicitement renoncé par l'acquiescement ou la conduite incompatible avec l'application du droit de la part du parti. Une partie à un contrat peut également être réputée avoir renoncé à ses droits si elle n'agit pas dans un délai raisonnable. Attente légitime: en ce qui concerne toute affirmation d'attente légitime, le tribunal note que de telles attentes peuvent être créées soit par l'application d'une pratique régulière, soit par une promesse expresse. Des attentes légitimes peuvent entraîner la création d'un droit juridique exécutoire, bien que l'application de la doctrine soit soumise à un certain nombre de qualifications. Cependant, non seulement l'attente doit être «légitime» ou avoir une base raisonnable, mais la réalisation de l'attente doit résider dans les pouvoirs de la personne ou du corps créant l'attente. En outre, une décision qui a pour effet de retirer une telle attente doit être injuste, et non simplement défavorable aux intérêts de l'individu, et les considérations de la politique publique pourraient l'emporter sur les attentes légitimes d'un individu dans des circonstances appropriées. Heures supplémentaires: L'interprétation correcte des SEC. (iv) et (vi) de l'annexe B est que, pour qu'un membre du personnel soit admissible au paiement des heures supplémentaires, il doit avoir travaillé plus de huit heures ce jour-là, sans compter le temps comme congé de maladie, congé annuel, ou des congés compensatoires.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Leboeuf

Entité

DAGGC

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2009/103/R1

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

21 mar 2014

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Prestations et droits

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/1999/13
- ST/IA/2005/2
- ST/IA/2005/3

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/274

Statut du personnel

- Disposition 103.12
- Disposition 103.15

TCNU Statut

- Article 8.3
- Article 8.4

Jugements Connexes

UNDT/2010/009

UNDT/2010/060

UNDT/2011/142

UNDT/2011/156

UNDT/2012/178

UNDT/2013/011

UNDT/2013/006

UNDT/2013/090

UNDT/2013/137

2010-UNAT-036

2010-UNAT-043

2010-UNAT-094

2011-UNAT-108

2011-UNAT-146

2011-UNAT-185

2012-UNAT-191

2012-UNAT-260

2012-UNAT-268

2012-UNAT-273

2013-UNAT-354

2013-UNAT-289

2013-UNAT-296

2013-UNAT-308

2013-UNAT-389

UNDT/2010/206

UNDT/2010/218

UNDT/2011/198

UNDT/2012/051

UNDT/2012/118

UNDT/2012/087