

# **UNDT/2016/102, El-Kholy**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que l'intimé ne se conformait pas à son obligation de faire des efforts raisonnables et de bonne foi en vertu des règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d) de trouver le demandeur un autre poste. Clus de nomination: La résiliation d'un contrat d'emploi en raison de la restructuration du lieu de travail est légale à condition que l'organisation rende pleinement ses obligations et ses obligations envers le membre du personnel déplacé conformément à la loi applicable; Ce dernier, dans le cas de la résiliation d'une nomination permanente pour abolition du poste, est les règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d). Duty de bonne foi en vertu des règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d): règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d) exposées clairement l'obligation et l'obligation de l'administration, avec un engagement sans équivoque, de donner une considération prioritaire à la conservation des services Des membres du personnel titulaires d'une nomination permanente, sous réserve des conditions ou des exigences suivantes: compétence relative, intégrité, durée de service et disponibilité d'un poste approprié dans lequel les services du membre du personnel peuvent être utilisés efficacement. En exerçant cette obligation, la question à considérer pour l'administration est de savoir s'il existe des postes vacants pour lesquels le titulaire du contrat permanent pourrait être considéré comme peut-être adapté et dans lequel ses services pourraient être utilisés efficacement. S'il y a de tels articles, une lecture simple des règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d) exige que l'administration ait l'obligation d'envisager Elle a postulé à un tel poste. Lorsqu'un éventuel poste vacant approprié existe avant la résiliation et avant de procéder au recrutement et à la résiliation externes, l'administration doit donc évaluer la pertinence du détenteur de contrat permanent non attribué affecté dont le poste a été aboli. Visant d'un membre du personnel recruté par une agence, l'obligation en vertu des règles du personnel 9.6 (e), g) et 13.1 (d) s'étend à tous les postes appropriés disponibles au sein de cette agence, sans aucune limitation à un département particulier de cette agence ou station des droits. Hiérarchie des normes: l'objectif des règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d) et l'obligation de l'administration, en vertu de ces dispositions, de garantir l'emploi ne

peuvent pas être compromises par des normes de niveau inférieur. Montant de la rémunération (10,5 (b) du statut du tribunal): si le tribunal constate que la cause activatrice de la perte d'emploi d'un membre du personnel était principalement due à une faute sur l'organisation pour remplir ses obligations en vertu des règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d), il peut être justifié d'accorder une compensation supérieure aux deux années en vertu de l'art. 10.5 (b) du statut du tribunal. Cependant, le tribunal peut décider de ne pas dépasser cette limite au cas où, par exemple, un demandeur n'a pas fait plus d'efforts pour s'appliquer aux postes ouverts via un salon de l'emploi. Preuve des dommages moraux: l'exigence en vertu de l'art. 10.5, tel que modifié, pour les preuves à l'appui n'est pas limitée à la fourniture de rapports des professions médicales et auxiliaires. Les preuves orales sont fréquemment acceptées comme étant suffisantes. En l'absence d'une audience, il peut être suffisant pour arriver à une évaluation sur la base des documents. Le tribunal soumettra toute affirmation et description de l'anxiété et de la détresse à un examen raisonnable et rationnel et arrivera à une conclusion raisonnable.<sup>1/2</sup>

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante a fait appel de la résiliation de sa nomination permanente et de sa séparation du service, résultant de l'abolition, en mars 2014, du poste qu'elle a grevé du PNUD. À la suite de l'abolition et avant d'être séparés du service en mai 2015, le demandeur a effectué une affectation temporaire d'un an. À la lumière de certains changements structurels affectant un total de 1 700 employés, la PNUD a organisé un salon de l'emploi et le demandeur n'a postulé à aucun de ses postes. Cependant, elle avait postulé pour deux postes en dehors du salon de l'emploi, pour lesquels elle n'a pas été jugée appropriée.

## Principe(s) Juridique(s)

N / A

## Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

## Texte Supplémentaire du Résultat

À la fois la rémunération financière et la performance spécifique commandée.

### Applicants/Appellants

El-Kholy

### Entité

PDNU

### Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2015/148

### Tribunal

TCNU

### Lieu du Greffe

Genève

### Date of Judgement

22 Jul 2016

### Duty Judge

Juge Meeran

### Language of Judgment

Anglais

### Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Nomination (type)

Nomination à titre permanent

Cessation de service

## Droit Applicable

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

- Politique de recrutement et de sélection du PNUD

Règlement du personnel

- Article 1.2(c)

Statut du personnel

- Disposition 13.1(d)
- Disposition 9.6(a)
- Disposition 9.6(c)
- Disposition 9.6(e)
- Disposition 9.6(f)
- Disposition 9.6(g)

TCNU Statut

- Article 10.5

## Jugements Connexes

UNDT/2016/028

UNDT/2010/004

2010-UNAT-097