

UNDT/2018/070, Nouinou

Décisions du TANU ou du TCNU

Revivre: La partie de la demande concernant la décision identifiée sous «g) la possibilité de fournir une référence négative sur [le demandeur] à Ola où [elle] a été interviewée et examinée pour une position à court terme de six mois» doit être rejetée comme non à créance, car une demande d'évaluation de la gestion n'a pas été déposée en temps opportun. Mérite: la décision contestée: le contrat à durée déterminée du demandeur a été résilié à la suite de la suppression de son poste en raison d'un manque de fonds et donc sous réserve de disponibilité des postes appropriés, le demandeur avait le droit («doit») à conserver en service . Raisons de la décision: La décision de séparer le demandeur à la suite de la suppression de son poste au niveau G-4 en raison d'un manque de fonds, et de la décision qui en résulte de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée de deux ans pour une autre Deux ans ont été illégaux car la raison proposée (c'est-à-dire le manque de fonds dans le compte OAI) n'était pas étayée par des preuves. Étant donné que le poste du demandeur n'a plus été financé depuis novembre 2014 sur le compte OIA, le manque de fonds dans l'OIA n'était pas pertinent et ne pouvait pas constituer une raison de l'abolition du poste du demandeur en septembre 2016. OIOS a publié une annonce de vacance pour un temporaire Position de «Team Assistant» au niveau G-4 qui était limité à 364 jours, avec des responsabilités et des compétences similaires à celles effectuées par le demandeur. Le tribunal a jugé que l'OIO avait suffisamment de fonds disponibles supplémentaires jusqu'à un an pour un poste temporaire dans une unité différente avec des fonctions similaires que le poste a aboli en octobre 2016 et il semble que son financement n'ait été approuvé que la prochaine période budgétaire, sur 30 Juin 2017. Ces fonds, s'ils sont disponibles en octobre 2016, auraient pu être utilisés pour poursuivre le financement du poste du demandeur, au cas où aucun autre fonds n'était disponible, ou le demandeur aurait pu être réaffecté à ce nouveau poste. Les obligations de l'organisation en vertu de la règle 9.6 (e) de l'organisation: à la suite de la suppression du poste du demandeur, conformément à la règle 9.6 (c) (i) et au règlement du personnel 9.6 (e) (iii), le demandeur devait être proposé , sans être soumis à un processus de sélection, tout

poste disponible, y compris de nouveaux messages sur un terme à durée à long terme ou deux ans, soit un contrat temporaire, avant de sélectionner et de noter un autre membre du personnel, en fonction du principe de priorité qui n'était pas respecté par l'organisation. L'administration ne correspondait pas à son obligation conformément à la règle 9.6 (e) (iii) et au 9.6 (f) et au SEC. 11.1 (b) de ST / AI / 2010/3 pour conserver le demandeur et son droit corrélatif d'être conservé dans tout poste approprié disponible à son niveau (G-4) ou à un niveau inférieur à New York. En ce qui concerne la décision consistant au refus de réaffecter le demandeur sous le titulaire de zéro pendant deux mois au CTED, où elle avait été sélectionnée pour un poste à court terme jusqu'au 31 décembre 2016, le tribunal considère que cette décision, qui a été prise sans Les dispositions obligatoires de la règle 9.6 (e) (iii) et 9.6 (f) et Sec. 11.1 (b) de ST / AI / 2010/3 étant observé et appliqué, à la lumière des considérations ci-dessus, est également illégale car il a violé le droit du demandeur d'être réaffecté sur une base non compétitive à tout poste vacant approprié disponible, sous une nomination à durée déterminée ou temporaire, ou à tout autre poste pour lequel elle a été sélectionnée de manière compétitive et qu'elle accepterait de préférence. Des attentes légitimes de renouvellement: sur la base de la confirmation écrite que son poste, qui existait en octobre 2016, serait financé jusqu'en octobre 2018, la requérante avait une espérance légitime pour son contrat à durée déterminée de deux ans à renouveler après le 28 octobre 2016.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur, un ancien membre du personnel de la division des enquêtes au Bureau des services de surveillance interne («ID / OIOS»), conteste les décisions suivantes à: a. «Emmenez [ses] fonctions majeures»; né «Annuler [son] accès complet à la base de données du système de gestion de cas (GOCASE)»; c. «Changer [sa] ligne de reportage; ré. «Abolir [son] poste»; e. «Décidez de ne pas renouveler [son] contrat à durée déterminée de deux ans se terminant le 28 octobre 2016 [...]»; F. «Refusant de réaffecter [elle] sous zéro incombant pendant deux mois à [la Direction exécutive du contre-terrorisme, (« Cted »)], où [elle] a été sélectionnée pour une position à court terme jusqu'au 31 décembre 2016»; et g. «Possibilité de fournir une référence négative sur [elle] à [le Bureau des affaires juridiques, (« Ola »)], où [elle] a été interviewée et examinée pour une position à court terme de six mois.

Principe(s) Juridique(s)

En vertu de la règle 9.6 (e) du personnel, l'organisation a l'obligation de conserver un membre du personnel dont le contrat est résilié sur les postes appropriés disponibles. La règle 9.6 (e) (iii) du personnel n'inclut aucune référence expresse pour que les membres du personnel soient conservés dans l'ordre de préférence exclusivement à des postes appropriés au même niveau que celui occupé à la date de Abolition du ou des articles, et donc le texte doit être interprété comme faisant référence à tous les postes appropriés disponibles, au même niveau et / ou à un niveau inférieur, qui doit être pris en considération pour que l'exigence obligatoire légale soit respecté. Selon la règle 9.6 (f) du personnel, cette exigence couvre les postes appropriés au sein de l'organisation mère exclusivement dans son poste de service pour les membres du personnel dans le service général et les catégories connexes. Au sommet de la hiérarchie de la législation interne de l'organisation se trouve la charte des Nations Unies, suivie des résolutions adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies, les règlements du personnel, les règles du personnel, les bulletins du secrétaire général et les instructions administratives. Les circulaires de l'information, les directives de bureau, les manuels et les mémorandums sont au fond de cette hiérarchie et manquent de l'autorité légale acquise dans des émissions administratives correctement promulguées. Selon la jurisprudence établie, un contrat à durée déterminée ne porte pas d'attente de renouvellement, sauf dans les situations où l'administration a fait une promesse expresse qui a donné naissance à une attente légitime de renouvellement.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

À la fois une rémunération financière et une performance spécifique

Applicants/Appellants

Nouinou

Entité

BSCI

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2016/60

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

26 Jun 2018

Duty Judge

Juge Greceanu

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Cessation de service

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2003/8
- ST/IA/2003/8/Amend.2
- ST/IA/2010/3

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 104.10(a)

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/1999/5
- ST/CSG/2002/1
- ST/CSG/2009/7

Règlement du personnel

- Article 1.1(d)
- Article 1.1(e)
- Article 4.1
- Article 4.2
- Article 4.3
- Article 4.4

Statut du personnel

TCNU Règlement de procédure

- Article 15
- Article 19

TCNU Statut

- Article 10.5(a)
- Article 10.5(b)
- Article 10.7
- Article 8

Jugements Connexes

2010-UNAT-061

2013-UNAT-341

2015-UNAT-500
2015-UNAT-534
2012-UNAT-201
2010-UNAT-021
2011-UNAT-115
2013-UNAT-298
2011-UNAT-153
2017-UNAT-757
2017-UNAT-721
UNDT/2012/110
UNDT/2013/045
UNDT/2012/111
UNDT/2014/004
2015-UNAT-518
UNDT/2013/044
2014-UNAT-420
UNDT/2018/016
2013-UNAT-282
2017-UNAT-742
2017-UNAT-787
2018-UNAT-810