

UNDT/2020/023, Mohammed

Décisions du TANU ou du TCNU

L'indemnité de résiliation sert à fournir des moyens de survie suffisants pour que le membre du personnel identifie un placement régulier sur le marché du travail, et est donc calculé en fonction de la durée du service. Il sert à compenser la perte prématurée d'emploi et décourage également l'utilisation inconsidérée de la résiliation par l'intimé. L'indemnisation de résiliation opère sur la prémisse que l'intérêt protégé consiste à préserver le contrat et à ne pas générer plus de bénéfices pour l'employé. Le cadre juridique applicable pour la suppression du Post ne conféré pas à un membre du personnel le droit de se licencier comme modalité de séparation. Le cas du demandeur n'était pas considéré comme un «licenciement déguisé» étant donné que: Au moment pertinent, l'abolition du poste n'avait pas encore été approuvée par l'Assemblée générale, il n'y avait pas de licenciement convenu et le demandeur a conservé son statut de membre du personnel jusqu'à l'expiration de l'expiration de l'expiration de l'expiration de l'expiration de sa nomination conformément à son mandat d'origine et a reçu son salaire et ses droits accumulés (congé, pension, ancienneté, etc.). Comme il n'y avait pas de licenciement unilatéral de la nomination du demandeur, il n'y avait aucune base d'indemnisation conformément au règlement 9.3. La solution optimale, c'est-à-dire permettant au demandeur d'effectuer ses fonctions en tant que mécanicien de générateur jusqu'à l'expiration de sa nomination, est devenu incontestablement impossible avec la fermeture de son site d'équipe. Selon les contraintes de la règle 5.3 (f) du personnel, le tribunal n'était pas disposé à accorder une approbation générale pour le SLWFP comme une modalité par défaut pour la réduction des effectifs, encourageant des dépenses pour les États membres et le traitement des centaines de contrats de personnel comme une garantie dans les «plans opérationnels» avant de tels Les plans avaient été sanctionnés par des organismes législatifs appropriés. Le tribunal n'a pas constaté que des circonstances exceptionnelles avaient été établies par l'intimé. Nonobstant la conclusion d'une illégalité apparente de la décision attaquée, il n'y avait aucune base pour l'annulation étant donné que le SLWFP avait été consommé et que la relation de

travail avait cessé. Le paiement de l'indemnisation pour le placement sur le SLWFP ne serait justifié que dans des circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire une infraction d'une règle spécifique du personnel, agissant illégalement en dehors de la portée de l'autorité, en appliquant SLWFP pendant une période prolongée et un préjudice de réputation associé. Aucune situation de ce type n'était présente dans le cas du demandeur, donc la rémunération n'était pas due.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté son placement «en congé spécial avec le plein salaire (SLWFP) jusqu'à l'expiration de sa nomination à durée déterminée lorsque son contrat a été de facto qui le refusait ainsi des indemnités de licenciement».

Principe(s) Juridique(s)

Un rendez-vous à durée déterminée expire automatiquement et, sans préavis, à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination d'un membre du personnel. La séparation due à la démission, à l'abandon du poste, à l'expiration de la nomination, à la retraite ou au décès n'est pas considérée comme une résiliation en vertu des règles du personnel. Le secrétaire général peut licencier la nomination d'un membre du personnel dans un ensemble limité de circonstances, notamment, «si les nécessités de service nécessitent une abolition du poste ou une réduction du personnel» (Règlement du personnel 9.3 (a) (i)). Si le Secrétaire général choisissait de mettre fin à un rendez-vous, le membre du personnel a le droit de noter et «le paiement d'indemnisation qui peut être applicable en vertu des règlements et règles du personnel» (Règlement du personnel 9.3 (c)). En ce qui concerne le SLWFP, étant donné que les exigences des «circonstances exceptionnelles» et «l'intérêt de l'organisation» représentent une contrainte sur le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire-général, la présomption générale de régularité de la loi administrative ne suffit pas et l'intimé doit faire une démonstration. Lorsque les circonstances exceptionnelles se trouvaient et que celles en ce qui les concernent dans la prise de décision répondent au test de rationalité. La jurisprudence montre que les «circonstances exceptionnelles» et les «cas exceptionnels» indiquent que la question concerne les circonstances indépendantes du contrôle du demandeur. Dans le contexte de la règle 5.3 (f), «circonstances exceptionnelles» indique non seulement une force majeure, mais comprend également un intérêt légitime

primordial. Il n'y a pas de soutien dans la jurisprudence pour avoir recours au SLWFP en tant qu'alternative générique économique à la fin de la réduction des effectifs. Une vague référence aux «plans opérationnels» ne démontre pas la nécessité de fermer tout chantier à tout moment, et en particulier avant l'approbation de l'abolition post-abolition par l'Assemblée générale et avant l'expiration de la nomination du membre du personnel. L'illégalité de la décision contestée à elle seule ne donne lieu à l'indemnisation que s'il existe des preuves que le membre du personnel a subi un préjudice.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

Bien que la décision attaquée soit illégale, le tribunal n'a pas ordonné la résiliation ou l'indemnisation parce que le demandeur n'a subi aucun tort.

Applicants/Appellants

Mohammed

Entité

NUMUAD

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2019/038

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

5 Fév 2020

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Nomination (type)

Nomination pour une durée déterminée

Cessation de service

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/234/Rev.1

Résolutions de l'Assemblée générale

- A/RES/73/278

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

- A/73/656
- A/73/674
- S/2018/530

Résolutions du Conseil de Sécurité

- S/RES/2429

Règlement du personnel

- Article 1.2(c)
- Article 9.3(a)(i)
- Article 9.3(c)

Statut du personnel

- Disposition 5.3(f)
- Disposition 9.6(a)
- Disposition 9.6(b)
- Disposition 9.6(c)
- Disposition 9.7
- Disposition 9.8(a)

TCNU Règlement de procédure

- Article 16.1

Jugements Connexes

2020-UNAT-1053