

UNDT/2020/128, Mallick

Décisions du TANU ou du TCNU

La nomination du demandeur n'a pas été renouvelée en raison de ses propres demandes de départ avant la fin de sa rotation de quatre ans à ce poste. Le dossier montre que la requérante était bien consciente des raisons de la non-renouvellement de son poste et aurait compris le contenu de la lettre de notification liée directement à ses demandes à la directrice et à la directrice adjointe de quitter son poste. Le dossier démontre clairement que la publication du demandeur a été annoncée en raison de sa demande de quitter la Guyana du PNUD avant la fin de sa rotation de quatre ans. Le demandeur ne cite aucune irrégularité dans la non-sélection ultérieure pour la position réévolue ou a contesté le processus de sélection. La requérante n'a pas le droit d'être informé du statut du contrat de son successeur. Rien n'indique que les problèmes allégués par le demandeur étaient liés à la non-renouvellement de sa nomination. Au contraire, le dossier confirme que le demandeur a voulu quitter le PNUD pour d'autres raisons, par exemple pour poursuivre des opportunités du secteur privé et pour des raisons familiales. En conséquence, le tribunal constate que le demandeur n'a pas montré que la décision contestée a été entachée par des arrière-pensées.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Non-renouvellement de la nomination à durée déterminée du demandeur.

Principe(s) Juridique(s)

Une nomination à durée déterminée ne porte aucune espérance de renouvellement et expire automatiquement sans préavis à la date d'expiration conformément au règlement du personnel 4.5 (c) et aux règles du personnel 4.13 (c) et 9.4. L'administration est néanmoins tenue de fournir une raison pour un tel non-renouvellement à la demande du membre du personnel concerné, et cette raison

doit être légale et basée sur des faits corrects. Une organisation internationale a nécessairement le pouvoir de restructurer tout ou partie de ses départements ou unités. Le tribunal n'interférera pas avec une véritable restructuration organisationnelle même si elle a pu entraîner la perte d'emploi de personnel. Cependant, comme pour toute autre décision administrative, l'administration a le devoir d'agir équitablement, à juste titre et de manière transparente dans le traitement des membres du personnel. Le tribunal des litiges détermine si la décision est légale, rationnelle, correcte de manière procédurale et proportionnée. Le tribunal peut examiner si les questions pertinentes ont été ignorées et les questions non pertinentes prises en compte, et examiner également si la décision est absurde ou perverse. Mais ce n'est pas le rôle du Tribunal des différends de considérer l'exactitude du choix fait par le secrétaire général parmi les diverses cours d'action qui lui sont ouvertes. Ce n'est pas non plus le rôle du tribunal de remplacer sa propre décision à celui du Secrétaire général. Le fardeau de prouver des motifs inappropriés repose sur la personne qui fait l'allégation.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Mallick

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2018/078

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

27 Jul 2020

Duty Judge

Juge Adda

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Non-renouvellement

Motif arbitraire ou abusif

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 4.5(c)

Statut du personnel

- Disposition 4.13(c)
- Disposition 9.4

Jugements Connexes

2011-UNAT-115

2013-UNAT-311

2014-UNAT-433

2014-UNAT-450

2010-UNAT-084

2010-UNAT-081

2012-UNAT-201