

UNDT/2020/137, Montecillo

Décisions du TANU ou du TCNU

Ces postes auxquels le demandeur a appliqué nécessitait une expérience de travail spécialisée que le demandeur n'avait pas. L'administration a raisonnablement conclu que le demandeur ne répondait pas à l'expérience de travail minimale requise pour ces postes respectifs. Les messages vacants potentiels susceptibles d'être créés par un prochain plan de restructuration ne sont pas considérés comme des publications disponibles. L'administration n'a légalement considéré pas le demandeur pour aucun poste vacant potentiel. L'administration a examiné la candidature du demandeur aux postes desquels il a postulé et a légalement déterminé qu'il n'avait pas satisfait aux exigences minimales d'expérience de travail. Alors que l'administration semblait avoir manqué de moyen plus systématique de remplir ses obligations légales en vertu de la règle 13.1 (d) du personnel avant la mise en œuvre des SOP applicables, il a néanmoins produit des preuves qu'elle a priorité les candidatures du demandeur au cours de cette période. L'envoi des listes de tous les articles disponibles ne montre pas le manque de bonne foi de l'administration. Le demandeur a eu la possibilité d'examiner tous les postes vacants disponibles et de postuler à ceux qu'il considérait comme adaptés à lui. En vertu de la règle 9.7 (d) du personnel, l'administration peut choisir de verser une indemnité au lieu de la période de préavis de trois mois, et rien dans la règle 13.1 d) du personnel et la jurisprudence pertinente limite la discrétion de l'administration à cet égard. Il a fallu deux ans contre la notification de la suppression du poste de demandeur en avril 2017 à la notification finale de la résiliation en avril 2019. De plus, au cours de cette période, l'administration a dû retirer deux fois l'avis de résiliation en raison d'erreurs de procédure. Cette ligne de conduite est regrettable, mais elle n'a produit aucune conséquence juridique directe dans les droits contractuels du demandeur car son contrat n'a pas été résilié.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Décision de résilier la nomination permanente du demandeur suite à la suppression de son poste.

Principe(s) Juridique(s)

Sous réserve de la disponibilité de postes appropriés pour lesquels leurs services peuvent être utilisés efficacement, à condition que le fait de tenir compte dans tous les cas à la compétence, à l'intégrité et à la durée de service relatifs, un membre du personnel dont la nomination permanente est résiliée à la suite de l'abolition d'un poste ou de la réduction du personnel doit être conservé de préférence à ceux de tous les autres types de nominations. L'administration doit faire des efforts raisonnables et de bonne foi pour trouver des placements appropriés aux membres du personnel redondants dont les postes ont été abolis. L'administration est tenue de démontrer que tous les efforts raisonnables ont été faits pour considérer le membre du personnel concerné pour les postes appropriés disponibles. En cas de doute qu'un membre du personnel a été accordé raisonnable, il incombe à l'administration de prouver qu'une telle considération a été accordée.

L'administration est tenue de considérer les membres du personnel concernés sur une base préférée pour les postes appropriés disponibles. Cela nécessite, conformément au langage clair de cette disposition, déterminant la pertinence du membre du personnel pour le poste, en considérant la compétence, l'intégrité et la durée du service du membre du personnel, ainsi que d'autres facteurs tels que la nationalité et le sexe. Si le membre du personnel redondant n'est pas entièrement compétent pour remplir les fonctions de base et les responsabilités d'un poste, l'administration n'a pas le devoir de le considérer pour ce poste. Bien que les efforts pour trouver un poste approprié pour le membre du personnel déplacé reposent avec l'administration, il est légal et raisonnable de s'attendre à ce que les membres du personnel concernés coopèrent pleinement dans le processus: le membre du personnel concerné est tenu de coopérer pleinement dans ces efforts et doit montrer Un intérêt pour un nouveau poste en temps opportun et en application complètement pour le poste. Une fois le processus de demande terminé, cependant, l'administration est tenue de considérer ces membres du personnel «sur une base préférée ou non compétitive» pour le poste dans le but de le conserver.

L'administration n'a pas le devoir d'envisager un membre du personnel redondant pour un poste s'il n'est pas entièrement compétent pour remplir les fonctions et responsabilités de base d'un poste. L'administration a suffisamment de latitude pour

organiser ses départements. Cependant, cette discrétion n'est pas sans entraves et l'administration ne peut pas geler un poste uniquement pour exclure un membre du personnel. Si un demandeur prétend que la décision était mal motivée ou fondée sur des motifs inappropriés, le fardeau de prouver de telles allégations repose sur le demandeur.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Montecillo

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2019/037

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

6 Aoû 2020

Duty Judge

Juge Adda

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)

Admissibilité

Licenciement (de nomination)

Abolition of position

Droit Applicable

Statut du personnel

- Disposition 13.1(d)