

# **2018-UNAT-847, Timothy**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a jugé que UNDT avait raison de conclure que la décision de l'administration de licencier le membre du personnel était illégale car elle ne se conformait pas pleinement à ses obligations en vertu de la règle 9. 6 (e) et (f) de déployer tous les efforts raisonnables et de bonne foi pour Considérez-la pour les publications appropriées disponibles, comme alternative à celle abolie. Unat a noté que l'expression «postes appropriés» n'est pas défini dans les règles du personnel et que rien dans le langage du personnel règle 9. 6 (e) et (f) indique que l'obligation de l'administration à considérer le membre du personnel redondant pour approprié Les messages, vacants ou susceptibles d'être vacants à l'avenir, sont limités au niveau scolaire du membre du personnel. Unat a jugé que l'administration était sous l'obligation de faire des efforts appropriés, raisonnables et de bonne foi pour trouver un autre poste pour le membre du personnel déplacé à son niveau scolaire ou même à une note inférieure, si, dans ce dernier cas, le Le membre du personnel concerné a exprimé un intérêt. Ainsi, Unat a conclu que le membre du personnel aurait dû être considéré non seulement pour des postes appropriés au même niveau que son article G-7 aboli à New York, mais aussi pour tous les messages appropriés disponibles à New York, pour lesquels elle l'avait exprimée intérêt par voie d'application à celui-ci. Néanmoins, Unat a jugé que UNDT avait commis plusieurs erreurs de droit: a) UNDT a commis une erreur en concluant qu'il suffisait, pour que le membre du personnel soit conservé en service, d'avoir une compétence relative pour le nouveau poste approprié. Unat a jugé que si le membre du personnel redondant n'était pas entièrement compétent pour remplir les fonctions de base et les responsabilités d'un autre poste approprié, l'administration n'avait pas le devoir de le considérer pour le poste; b) Undt a commis une erreur en concluant que le membre du personnel aurait dû être pris en compte pour des postes appropriés disponibles couvrant l'ensemble de l'organisation parentale, y compris, mais sans s'y limiter, car elle avait réussi l'examen pour le niveau professionnel. Unat a jugé qu'il était sans importance, que le membre du personnel ait réussi l'examen du niveau professionnel à un moment donné depuis que le poste aboli qu'elle encombrait à

l'heure critique est tombée dans la catégorie des services généraux et non dans la catégorie professionnelle; c) Undt a commis une erreur en concluant qu'un membre du personnel concerné avait le droit d'être conservé dans des postes appropriés occupés à la date d'abolition par les membres du personnel ayant un niveau de protection moindre en vertu de la règle 9. 6 (e). Unat a jugé que l'administration ne devait considérer que les membres du personnel redondants uniquement pour des postes appropriés qui étaient vacants ou susceptibles de devenir vacants à l'avenir; et d) Undt a encore commis une erreur en concluant que les membres du personnel avaient le droit d'être conservés sans avoir à postuler pour des offres d'emploi vacantes. Unat a jugé qu'un membre du personnel détenant un rendez-vous continu ou indéfini étant confronté à la résiliation en raison de l'abolition de son poste a été obligé de coopérer pleinement en demandant des postes appropriés qui étaient vacants. UNAT RESSAUSSION ORDÉE DE LA DÉCISION CONTENUE; Alternativement, le Secrétaire général a été condamné à payer 12 mois de salaire net de base à titre de rémunération au lieu de l'annulation. L'attribution de l'indemnisation par UNT de UNT pour les dommages-intérêts moraux, car le membre du personnel n'a présenté des preuves de préjudice.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le membre du personnel, qui a tenu un rendez-vous indéfini au niveau GS-7, a contesté la décision de la séparer du service. UNT a constaté que la décision de mettre fin à sa nomination pour abolition du poste et de la séparer de l'organisation n'avait pas été accordée conformément au cadre juridique obligatoire et était illégal. Undt a ordonné la résiliation de la décision contestée et a attribué au membre du personnel de trois mois de salaire de base nette en compensation des dommages-intérêts moraux.

## Principe(s) Juridique(s)

L'administration est obligée de faire des efforts appropriés, raisonnables et de bonne foi pour trouver un autre poste approprié pour un membre du personnel redondant titulaire d'un rendez-vous indéfini au niveau de son niveau ou même à une note inférieure, si, dans ce dernier cas, , le membre du personnel concerné a exprimé un intérêt. Les membres du personnel détenant un rendez-vous continu ou indéfini étant confronté à la résiliation en raison de l'abolition du poste sont obligés de

coopérer pleinement en demandant des postes vacants appropriés.

## Résultat

Appel accordé en partie

## Applicants/Appellants

Timothy

## Entité

HCNUR

## Numéros d'Affaires

2017-1135

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

6 Mai 2020

## President Judge

Juge Raikos

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste  
Nomination (type)  
Nomination pour une durée indéfinie  
Nomination à titre permanent  
Licenciement (de nomination)

## Droit Applicable

Statut du personnel

- Disposition 9.6(e)
- Disposition 9.6(f)

Chartre des Nations Unies

- Article 101.3

TCNU Statut

- Article 10.5

## Jugements Connexes

UNDT/2017/080

2017-UNAT-742

2017-UNAT-787

2010-UNAT-042

2015-UNAT-505

2015-UNAT-534

2014-UNAT-483

2012-UNAT-225

2017-UNAT-765

2017-UNAT-768

2017-UNAT-730

2010-UNAT-088

2016-UNAT-688

2016-UNAT-626

2015-UNAT-592

2014-UNAT-450

2014-UNAT-433/Corr.1