

UNDT/2022/076, Mustapha Guenfoudi

Décisions du TANU ou du TCNU

La portée du contrôle juridictionnel dans les cas de licenciement pour service insatisfaisant se limite à examiner si la nomination a été légalement résiliée sur la base des règles applicables. Il n'appartient pas au Tribunal de procéder à un examen du processus d'évaluation du rendement ou de déterminer une cote de rendement différente. En l'espèce, le Requérant a été informé que sur la base de la note globale 2020-2021 de "ne répond pas aux attentes en matière de performances" et de la note globale 2019-2020 "répond partiellement aux attentes en matière de performances", l'Administration a décidé de mettre fin à son engagement continu. Après avoir examiné les éléments de preuve versés au dossier, le Tribunal a examiné les faits pertinents, y compris les évaluations de performance du Requérant, l'échange de courriels entre le Requérant et son FRO et SRO concernant la performance, les PIP suggérés comme mesures correctives et le processus de réfutation du 2019- Évaluation des performances de 2020, qui a été confirmée par un comité de réfutation indépendant. La preuve documentaire montre que le demandeur a eu plusieurs occasions de remédier aux lacunes de rendement soulevées par son FRO et son SRO, et de prendre les mesures correctives qui ont été proposées. Cependant, le Requérant a refusé de le faire et, par conséquent, son travail ne s'est pas amélioré. Par conséquent, les deux notes de sous-performance consécutives ainsi que le refus du Requérant de s'engager auprès de ses superviseurs pour améliorer sa performance grâce aux mesures correctives disponibles, ont laissé à l'Administration la possibilité légale de mettre fin à l'engagement du Requérant. Le service insatisfaisant est bien étayé et la procédure adoptée par le Secrétaire Général, en conséquence, n'a été nullement viciée sur la base des informations dont disposait le Tribunal. En outre, le Requérant a fait valoir que son contrat n'aurait pas dû être résilié compte tenu de son état de santé et pas avant qu'il n'ait épuisé tous ses droits à un congé de maladie. Toutefois, les pièces justificatives versées au dossier montrent que le requérant n'a demandé un congé de maladie qu'après avoir été informé que l'Administration cherchait à mettre fin à son engagement. Le Requérant ne peut maintenant prétendre qu'en tombant

malade et en demandant un congé de maladie, le processus qui avait été engagé à la suite de sa performance au cours des deux cycles de performance précédents aurait dû mettre un terme au licenciement. En outre, le requérant n'avait pas le droit, en vertu des règles applicables, de continuer à travailler au sein de l'Organisation après qu'une décision de licenciement eut été légalement prise simplement parce qu'il n'avait pas encore épuisé son quota de congés de maladie. Aux termes de l'article 9.11 a) v) du Règlement du personnel, un licenciement prend effet à la date spécifiée dans la lettre de licenciement et le droit au congé de maladie cesse à la même date. Il n'y a aucune obligation, en vertu des règles applicables, de prolonger un engagement continu résilié aux fins d'un congé de maladie.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de mettre fin à sa nomination continue sur la base d'une performance insatisfaisante, et avant qu'il ne puisse épuiser tous ses droits de congé de maladie.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Mustapha Guenfoudi

Entité

DAGGC

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2021/043

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

24 Aoû 2022

Duty Judge

Juge Belle

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Service insatisfaisant

Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/5

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2019/8

Règlement du personnel

- Article 9.3(a)(ii)

Statut du personnel

- Disposition 6.2
- Disposition 9.11
- Disposition 9.6(c)(ii)

Jugements Connexes

2010-UNAT-084

2015-UNAT-500